



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

La terminación de contratos ocasionales cuando se han desnaturalizado por el tiempo determinado en la LOSEP

**AUTOR:**

Julio Adrián Barreno García

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA  
DEL ECUADOR**

**TUTOR:**

Ab. Fernando Guillermo Castro Chiriboga, Mgs.

**Guayaquil, Ecuador**

**13 de septiembre del 2022**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **JULIO ADRIÁN BARRENO GARCÍA**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los tribunales y juzgados de la república del Ecuador**

**TUTOR**

f. \_\_\_\_\_  
**Ab. Fernando Guillermo Castro Chiriboga, Mgs.**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
**Ab. María Isabel Lynch Fernández, Mgs.**

**Guayaquil, a los 13 días del mes de septiembre del año 2022**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Julio Adrián Barreno García**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación: La terminación de contratos ocasionales cuando se han desnaturalizado por el tiempo determinado en la LOSEP, previo a la obtención del título de **Abogado de los tribunales y juzgados de la república del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 13 días del mes de septiembre del año 2022**

**EL AUTOR:**

f. \_\_\_\_\_  
**Julio Adrián Barreno García**  
**C.C.: 130959562-5**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**AUTORIZACIÓN**

Yo, **Julio Adrián Barreno García**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: La terminación de contratos ocasionales cuando se han desnaturalizado por el tiempo determinado en la LOSEP, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 13 días del mes de septiembre del año 2022**

**EL AUTOR:**

f. \_\_\_\_\_  
**Julio Adrián Barreno García**  
**C.C.: 130959562-5**

## INFORME URKUND

URKUND	
Documento	<a href="#">JULIO BARRENO TITULACIÓN.docx</a> (D143720405)
Presentado	2022-09-07 08:55 (-05:00)
Presentado por	fernando.castro@cu.ucsg.edu.ec
Recibido	paola.toscanini.ucsg@analysis.orkund.com
	5% de estas 17 páginas, se componen de texto presente en 3 fuentes.

**TUTOR:**

f. \_\_\_\_\_  
**Ab. Fernando Guillermo Castro Chiriboga, Mgs**

**EL AUTOR:**

f. \_\_\_\_\_  
**Julio Adrián Barreno García**

### **AGRADECIMIENTO:**

“Agradezco a todas las personas que estuvieron apodándome en el transcurso de la elaboración del presente trabajo de investigación, siendo mi apoyo para no rendirme en el camino.”

### **DEDICATORIA:**

“El presente trabajo de titulación lo dedico a mi madre Consuelo García, a mi abuela Alba Zambrano y a mi tía Yolanda Zambrano, que fueron la base fundamental para formarme como el ser humano y profesional que soy actualmente, siendo mi fortaleza para alcanzar mis metas y quienes me inculcaron buenos valores para emplearlos en mi vida cotidiana.”

Julio Adrián Barreno García.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_  
**Ab. María Isabel Lynch Fernández, Mgs.**  
DIRECTORA DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_  
**Ab. Ángela Paredes Cavero, Mgs**  
COORDINADORA DEL ÁREA

f. \_\_\_\_\_  
OPONENTE



## INFORME DE TUTOR

### INSTITUCION EDUCATIVA:

UNIVERSIDAD CATOLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL

### FACULTAD:

JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

### CARRERA:

DERECHO

### PERIODO ACADEMICO:

SEMESTRE A - 2022

### MODALIDAD:

DISTANCIA

### NOMBRE DEL ESTUDIANTE:

JULIO ADRIAN BARRENO GARCIA

### TIPO DE TRABAJO DE TITULACIÓN

ARTICULO ACADEMICO

### TITULO DEL TRABAJO

“LA TERMINACIÓN DE CONTRATOS OCASIONALES CUANDO SE HAN DESNATURALIZADO POR EL TIEMPO DETERMINADO EN LA LOSEP”

### NOMBRE DEL DOCENTE TUTOR

Abg. Fernando Guillermo Castro Chiriboga, Mgs.

### RELACION DEL DESARROLLO DEL TRABAJO

Dentro del desarrollo del presente artículo académico he tenido cambios y modificaciones con el estudiante, para en el desarrollo lograr obtener un artículo académico para que pueda ser presentado.

### CALIFICACIÓN

*Como resultado de una evaluación integral del desarrollo del Trabajo de Titulación motivo del presente informe, se DECLARA APTO PARA SUSTENTAR el presente Artículo Académico con la calificación de 9.50/10 (nueve con cincuenta).*





UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL



JURISPRUDENCIA  
Y CIENCIAS SOCIALES  
Y POLÍTICAS



Firmado electrónicamente por:  
FERNANDO GUILLERMO CASTRO CHIRIBOGA

---

**Abg. Fernando Chiriboga Castro, Mgs.**  
**Docente Tutor**

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	XII
ABSTRACT.....	XIII
INTRODUCCIÓN.....	2
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....</b>	<b>3</b>
1.1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.3.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	5
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
1.4.JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.5.ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>9</b>
2.1.LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL EN EL SECTOR PÚBLICO.....	9
2.1.1. EL SECTOR PÚBLICO.....	9
2.1.2. LOS REQUISITOS PARA EL INGRESO EN EL SECTOR PÚBLICO.....	10
2.1.3. DERECHOS DE LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	11
2.2. DEL CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES EN ECUADOR.....	14
2.2.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA.....	14
2.2.2. ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES EN LA LOSCCA Y LA LOSEP (CON SUS RESPECTIVOS REGLAMENTOS).....	15
2.3.EL CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES.....	18
2.3.1. CARACTERÍSTICAS, SU NATURALEZA Y DURACIÓN.....	18
2.3.2. CONTENIDO DEL CONTRATO OCASIONAL.....	21
2.3.3. TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES.....	22
2.4.ESTABILIDAD LABORAL.....	22
2.4.1. ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO.....	22

2.4.2. ESTABILIDAD LABORAL Y EL CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES.....	23
2.4.3. CONTRATACIÓN OCASIONAL ES JUSTA O NO LA EXISTENCIA DE ESTA MODALIDAD.....	25
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>28</b>
3.1.METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
3.2. TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	28
3.2.1. INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL.....	28
3.2.2. INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA.....	28
3.3 MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
3.3.1. MÉTODO INDUCTIVO.....	28
3.3.2. MÉTODO DEDUCTIVO.....	28
3.3.3. MÉTODO HISTÓRICO.....	29
3.3.4. MÉTODO ANALÍTICO.....	29
3.3.5. MÉTODO SINTÉTICO.....	29
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	29
3.4.1. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	29
3.4.2. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	30
<b>CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>31</b>
4.1. CONCLUSIONES.....	31
4.2. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## **RESUMEN:**

Existen innumerables casos de servidores públicos a los que se les ha dado por concluido sus contratos ocasionales, aun después de que estos se han desnaturalizado debido a que se ha extendido el tiempo establecido en el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y el artículo 143 de su Reglamento, periodo que constituyedos años; vulnerando derechos fundamentales de las personas. En virtud de ello, se realizauna investigación documental y exploratoria mediante los métodos inductivo, deductivo, histórico, analítico y sintético, contrastando el sustento legal con la Constitución de la República del Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador garantiza la estabilidad laboral de los servidores públicos como un derecho irrenunciable y mediante la aplicación de los contratos de servicios ocasionales se impide su cumplimiento, por lo tanto, se hace necesario realizar el presente trabajo de investigación con la finalidad de identificar su incidencia en la estabilidad laboral de los servidores públicos.

***PALABRAS CLAVES:*** Servidores públicos, desnaturalización de contratos, LOSEP, terminación de contratos ocasionales, servicio público, estabilidad laboral, derecho al trabajo.

**ABSTRACT:**

There are innumerable cases of public servants whose occasional contracts have been terminated, even after these have been distorted due to the extension of the time established in article 58 of the Organic Law of Public Service (LOSEP) and article 143 of its Regulations, a period that constitutes two years; violating fundamental human rights. By virtue of this, a documentary and exploratory investigation is carried out through inductive, deductive, historical, analytical and synthetic methods, contrasting the legal support with the Constitution of the Republic of Ecuador.

The Constitution of the Republic of Ecuador guarantees the labor stability of public servants as an inalienable right and through the application of occasional service contracts its fulfillment is prevented, therefore, it is necessary to carry out this research work with the purpose to identify its impact on the job stability of public servants.

**KEYWORDS:** Public servers, denaturation of contracts, LOSEP, termination of occasional contracts, public service, labor stability, right to work.

## INTRODUCCIÓN

Los contratos ocasionales son procesos jurídicos mediante los cuales se solucionan necesidades de personal esporádicos en las instituciones, que tienen una duración de 12 meses (un año) siendo posible renovarlos una sola vez según la LOSEP. Al ser renovados en más de una ocasión se considera como desnaturalizado, al sobrepasar el marco legal establecido. Posteriormente, la terminación de los contratos ocasionales tras ser estos desnaturalizados incurre en la violación de derechos fundamentales protegidos constitucionalmente en la Carta Magna ecuatoriana. En virtud de ello, en la presente investigación se indagará acerca de estas violaciones y de la ruta adecuada a escoger en casos de esta índole.

Las interrogantes que surgen a raíz de la suscitación de terminación de contratos ocasionales desnaturalizados por exceder el tiempo estipulado en la LOSEP y las cuales guían los resultados de la presente, se basan en: ¿Cuál es el adecuado proceso jurídico para llevar a cabo en la contratación ocasional y nombramientos en el sector público? ¿Qué derechos fundamentales son vulnerados mediante la terminación de contratos ocasionales desnaturalizados por el tiempo establecido en la LOSEP?, y ¿Qué acciones se pueden tomar los afectados, para hacer frente a la terminación de contratos ocasionales desnaturalizados, por parte de las instituciones públicas? Este estudio se compone de 4 capítulos, los cuales pueden resumirse de la siguiente manera: El primer capítulo constituye el problema, el cual expone de forma precisa y concisa la problemática identificada,, seguido por el planteamiento del problema que explica brevemente las circunstancias que se consideran para el desarrollo del tema, seguido de la formulación de la interrogante problemática que se pretende responder; así como los objetivos general y específicos que guían el desarrollo del problema, su debida justificación y los antecedentes teóricos investigativos que preceden a la investigación.

Básicamente, le corresponde a este capítulo la presentación de los argumentos de hecho, sobre los cuales se ha de abordar en el desarrollo del trabajo de investigación.

El capítulo II corresponde al marco teórico, en el cual se desglosarán las variables dependiente, independiente e intervinientes en la problemática que motiva a la investigación, exponiendo de forma explícita su conceptualización y las generalidades de las mismas. En el marco teórico se presentan los argumentos teóricos, sustentados en autores e investigaciones precedentes que sustentan el desarrollo de la investigación y que además presentan una noción completa sobre los temas componentes de la investigación. En esta se abordan temas como la contratación del personal en el sector público, complementando fuentes doctrinales, jurisprudencia y ley relativas a los contratos ocasionales, su debido proceso, los derechos de los trabajadores y de las personas en entornos laborales y demás aspectos relacionados a ellos.

El capítulo III se constituye del marco metodológico que expone el diseño estructural de la investigación, enfocándose plenamente en una investigación documental y exploratoria. El análisis profundo de esta investigación guiará el capítulo IV con la consecución de conclusiones y recomendaciones, constituyentes con los objetivos propuestos y los resultados esperados.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El problema radica en que los contratos de naturaleza ocasional en el sector público tienen una demanda creciente y con esto existe un aumento de los empleados que acceden a un puesto de trabajo en condiciones de desigualdad, inestabilidad y hasta cierto punto zozobra, pues desconocen en qué momento pueden volver al desempleo sin que necesariamente exista una causa justa de por medio, pues este tipo de contratos se pueden dar por terminado unilateralmente por la Autoridad Nominadora.

Según la Ley Orgánica del Servicio Público, los contratos ocasionales no pueden exceder de 12 meses y solo en caso de necesidad de la institución se podrá renovar una sola vez por 12 meses. Al ser renovados en más de una ocasión se considera como desnaturalizado, al sobrepasar el marco legal establecido. La terminación de los contratos ocasionales tras ser estos desnaturalizados incurre en la violación de derechos fundamentales protegidos constitucionalmente en la Carta Magna ecuatoriana, ya que provoca inestabilidad laboral.

Cabe recalcar que la estabilidad laboral es el derecho que tiene un trabajador para poder desarrollar su trabajo de manera permanente, sobre todo si es un empleado que trabaja para el estado. Como toda persona busca tener una garantía en sus ingresos económicos lo que va a permitir satisfacer sus necesidades y las de su familia. La desnaturalización de estos contratos vulnera el derecho a la estabilidad laboral dejando sin empleo a muchos ecuatorianos.



## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

La terminación de contratos ocasionales cuando se han desnaturalizado por el tiempo determinado en la LOSEP vulnera el derecho a la estabilidad laboral de los servidores públicos.

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Desarrollar un estudio profundo sobre la terminación de los contratos ocasionales cuando se han desnaturalizado por el tiempo determinado en la LOSEP, con el fin de identificar su incidencia en la estabilidad laboral de los servidores públicos.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Fundamentar jurídicamente y doctrinariamente sobre la contratación de personal en el Sector Público, la modalidad de contrato de servicios ocasionales y la estabilidad laboral.
- Demostrar que la desnaturalización de los contratos ocasionales en los servidores públicos vulnera su derecho a la estabilidad laboral.
- Proponer alternativas que garanticen la estabilidad laboral de los servidores públicos bajo la modalidad de contratos ocasionales.

#### **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Los servidores públicos que se desarrollan prestando sus servicios bajo la modalidad del contrato de servicios ocasionales son quienes, de manera directa viven las consecuencias de la inestabilidad laboral, ejemplo de todo esto es la incertidumbre y preocupación al no saber si su estabilidad laboral en la institución pública podría continuar o no. Con la renovación del contrato, al finalizar el año fiscal, esto repercute para quienes se ven afectados por la pérdida de sus empleos, estando nuevamente en la búsqueda de un sustento para cubrir sus necesidades y de su núcleo familiar de manera negativa, de igual forma en su desarrollo profesional e inclusive en el daño psicológico.

Es un secreto a voces que la mala aplicación o utilización de las leyes vigentes en nuestro país han permitido que en diferentes instituciones del estado abusen la utilización de los contratos de servicios ocasionales, influyendo de una mala manera a profesionales que prestan sus conocimientos en el campo del servicio público tomando en cuenta que en diversas instituciones solicitan años de experiencia laboral.

La presente investigación pretende desarrollar un estudio profundo de la desnaturalización de los contratos ocasionales con el fin de presentar una acción de inconstitucionalidad de la norma donde se considere la protección e igualdad de los derechos de los servidores públicos para conservar su estabilidad laboral.

Para esto se van a proponer posibles soluciones que eviten la inestabilidad laboral de los servidores públicos bajo la modalidad de contrato por servicios ocasionales en el servicio público, que las unidades de administración del talento humano de las instituciones del Estado, actúen objetivamente para reducir la brecha de desigualdad de derechos de los servidores ocasionales con respecto a los servidores con nombramiento definitivo en el servicio público.

## **1.5. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

En Ecuador desde la Constitución del 2008, vivimos en un país que garantiza los derechos, enmarcados dentro de la Constitución de la República, con el propósito de que todos los ecuatorianos alcancemos el buen vivir, haciendo hincapié en la protección de los derechos del trabajador garantizando su estabilidad laboral.

En relación a lo ya mencionado, de acuerdo con la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), vigente, contempla dos modalidades bajo las cuales una persona puede acceder al servicio público: Nombramiento, que pudiera ser provisional o permanente que se otorgará posterior a ganar un concurso de méritos y oposición. Por otro lado, bajo modalidad de contrato, que puede ser contrato de servicios ocasionales o contratos civiles de servicios profesionales sujetos a esta ley. Esta investigación está enfocada en los contratos de servicios ocasionales, que han ido evolucionando a lo largo de la historia de nuestro país y de la inestabilidad laboral que se provoca con la desnaturalización de estos.

Por su parte, la estabilidad laboral de los servidores públicos en América Latina, se encuentra en condiciones similares en todos los países, diferenciados por los requisitos solicitados para acceder a ella, como vemos en Argentina se exige un período de prueba de 12 meses, y en países como Brasil, Chile, Ecuador, Perú y Costa Rica el servidor debe haber accedido al cargo por concurso público. Por otro lado, en El Salvador, país donde no existe la carrera administrativa, se exige que el ingreso haya sido por medio de pruebas de idoneidad, en Panamá, la estabilidad depende de la competencia, lealtad y moralidad en el servicio. En Colombia, desde el año 1999 los cargos están siendo cubiertos únicamente de manera provisional, es decir, que no existe la estabilidad debido a que el organismo encargado de llevar a cabo los concursos aún no ha sido creado. En Costa Rica, el Estado puede rescindir los contratos

de los funcionarios por razones económicas o funcionales, a cambio del pago de una indemnización. Con la proliferación de nuevos tipos de contratación, que se basan en modelos ya sea por tiempo determinado, por prestación de servicios, por locación de obra, pasantías, por cuenta de Organismos Internacionales, el porcentaje de trabajadores estables por sobre el total está siendo sensiblemente reducido.

En nuestro país, la desnaturalización de los contratos por servicios ocasionales vulnera los derechos del trabajador provocando inestabilidad laboral. Según lo establecido en nuestra constitución el estado garantiza la actividad laboral, más sin embargo el derecho que más se vulnera en nuestra sociedad es la Estabilidad Laboral, debido a que en los últimos años han existido varios conflictos laborales dentro del sector público, como es el caso de las personas que trabajan en instituciones como contratados por servicios ocasionales, los cuales viven en una profunda, injustificada, ilegítima e inconstitucional inestabilidad laboral.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL EN EL SECTOR PÚBLICO**

##### **2.1.1. EL SECTOR PÚBLICO**

El sector público se constituye por el conjunto de organismos de carácter administrativo, dentro del Estado ecuatoriano, cuya finalidad es la de cumplir y ejecutar las políticas públicas y la ley, enmarcadas dentro de su competencia. Las entidades que conforman el Estado están divididas de acuerdo a los poderes del Estado ecuatoriano, y que son: Función Legislativa, Función Ejecutiva, Función judicial y Justicia indígena, Función de Transparencia y Control Social, Función Electoral, cada una integrada por un sinnúmero de instituciones.

Según lo afirman Maroto y Rubalcaba (2005), existen al menos tres definiciones de sector público. La definición legal hace mención a que el sector público incluye a las organizaciones gubernamentales y organizaciones de derecho público. Por otro lado, la definición financiera, hace referencia, que además de las organizaciones antes mencionadas, el sector público incluye organizaciones privadas en gran parte financiadas con fondos públicos, incluyendo organizaciones sin fines de lucro que proporcionan educación y asistencia sanitaria. Y finalmente, la definición funcional detalla que el sector público incluye todas las organizaciones en el campo de la administración pública, la seguridad social, la ley y el orden, educación, salud, y servicios sociales y culturales, con independencia de su fuente de financiamiento y la forma jurídica de la empresa.

Si bien es cierto, el sector público es el principal empleador en las economías modernas. La provisión de servicios básicos como educación, salud, seguridad ciudadana y justicia, entre otros; lo convierte en un actor central en los mercados

laborales, con incidencia en los resultados agregados de empleo, salarios, informalidad y otras variables. Además, el empleo público es un indicador de la participación estatal en toda la economía, un tema de enorme relevancia con implicaciones sobre los equilibrios macroeconómicos, la eficiencia asignativa y la distribución del ingreso.

También es importante mencionar que, los servidoras o servidores públicos son 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, por lo que de manera general al haber suscrito las personas contratos de prestación de servicios con las entidades públicas, tienen la calidad de servidores y servidoras públicos y sus derechos son irrenunciables (Ávila, 2011).

### **2.1.2. LOS REQUISITOS PARA EL INGRESO AL SECTOR PÚBLICO**

Cabe destacar que los requisitos para el ingreso al Sector Público están estipulados dentro de la Ley Orgánica del servicio público-LOSEP, Artículo 5, que textualmente manifiesta:

*...Para ingresar al servicio público se requiere: a) Ser mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública; b) No encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente; c) No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos; d) Cumplir con los requerimientos de preparación académica y demás competencias exigibles previstas en esta Ley y su Reglamento; e) Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causas de excusa previstas en la Ley;*

*f) No encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público, a excepción de lo establecido en el Artículo 9 de la presente Ley; g) Presentar la declaración patrimonial juramentada en la que se incluirá lo siguiente: (...) h) Haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción; e, i) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley. Exceptúense los casos específicos y particulares que determina la Ley (LOSEP, 2020, Art. 5).*

De la misma manera, se encuentran estipuladas las formas de contratación de personal en el Servicio Público, las cuales son: Contrato de servicios ocasionales, nombramiento provisional y nombramiento permanente. En este caso, la investigación está centrada en el contrato de servicios ocasionales.

### **2.1.3. DERECHOS DE LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS**

De acuerdo con la Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP, en su Art. 23, especifica los derechos de las servidoras y los servidores públicos, en las cuales se detalla textualmente lo siguiente:

*...Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: a) Gozar de estabilidad en su puesto; b) Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables; c) Gozar de prestaciones legales y de jubilación de*

*conformidad con la Ley; d) Ser restituidos a sus puestos luego de cumplir el servicio cívico militar; este derecho podrá ejercitarse hasta treinta días después de haber sido licenciados de las Fuerzas Armadas; e) Recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, o por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, por el monto fijado en esta Ley; f) Organizarse y designar sus directivas; g) Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley; h) Ser restituidos en forma obligatoria, a sus cargos dentro del término de cinco días posteriores a la ejecutoria de la sentencia o resolución, en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido; y, recibir de haber sido declarado nulo el acto administrativo impugnado, las remuneraciones que dejó de percibir, más los respectivos intereses durante el tiempo que duró el proceso judicial respectivo si el juez hubiere dispuesto el pago de remuneraciones, en el respectivo auto o sentencia se establecerá que deberán computarse y descontarse los valores percibidos durante el tiempo que hubiere prestado servicios en otra institución de la administración pública durante dicho periodo; i) Demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra esta Ley; j) Recibir un trato preferente para reingresar en las mismas condiciones de empleo a la institución pública, a la que hubiere renunciado, para emigrar al exterior en busca de trabajo, en forma debidamente comprobada; k) Gozar de las protecciones y garantías en los casos en que la servidora o el servidor denuncie, en forma*



*motivada, el incumplimiento de la ley, así como la comisión de actos de corrupción; l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; m) Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el período de recuperación necesaria, según prescripción médica debidamente certificada; n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos; ñ) Ejercer el derecho de la potencialización integral de sus capacidades humanas e intelectuales; o) Mantener su puesto de trabajo cuando se hubiere disminuido sus capacidades por enfermedades catastróficas y/o mientras dure su tratamiento y en caso de verse imposibilitado para seguir ejerciendo efectivamente su cargo podrá pasar a desempeñar otro sin que sea disminuida su remuneración salvo el caso de que se acogiera a los mecanismos de la seguridad social previstos para el efecto. En caso de que se produjere tal evento se acogerá al procedimiento de la jubilación por invalidez y a los beneficios establecidos en esta ley y en las de seguridad social; p) Mantener a sus hijos e hijas, hasta los cuatro años de edad, en un centro de cuidado infantil pagado y elegido por la entidad pública; q) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades; r) No ser sujeto de acoso laboral; y, s) Los demás que establezca la Constitución y la ley (LOSEP, 2020, Art. 23).*

Por otro lado, la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 229, inciso 2, estipula que los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores, los cuales estarán sujetos al Código de Trabajo.

## **2.2. DE LOS CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES EN EL ECUADOR**

### **2.2.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA**

De acuerdo con 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.

Esta misma autora, indica que la aplicación y regulación de esta Institución de derecho público, comenzó denominándose “Contratos de Servicios Personales” y que a partir del año 2003, fue la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público (LOSCCA), publicada en el Registro Oficial N° 184, el 6 de Octubre de 2003, con su respectivo reglamento, el régimen jurídico encargado de regularla y que cambió su denominación a “Contratos de Servicios Ocasiones”. Normativa que se encontraba bajo la supremacía de la Constitución Política de la República del Ecuador de 1998 (Ley fundamental que se diferencia de la actual en cuanto al reconocimiento, garantía y protección de los derechos fundamentales).

Esta normativa es sustituida posteriormente, pues se convierte en un instrumento de regulación inválido e ineficaz con la Constitución de la República del Ecuador puesta en vigencia en el año 2008, que dispone en su Capítulo séptimo, sección tercera, artículo 229, sea la Ley quien defina el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para el sector público y sea quien regule el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de los servidores públicos; por lo que ante la necesidad de un estatuto o ley que regule a los servidores de las instituciones y organismos que conforman el sector público ecuatoriano en el marco de los preceptos, principios y prerrogativas constitucionales, se propone, aprueba y pone en vigencia la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), el 6 de Octubre del 2010, siendo su última reforma el 09 de Diciembre del 2020, además del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, el 1 de abril del 2011, siendo su última reforma el 11 de enero del 2018.

### **2.2.2. ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES EN LA LOSCCA Y LA LOSEP (CON SUS RESPECTIVOS REGLAMENTOS)**

En cuanto a la suscripción del contrato de servicios ocasionales tanto de la LOSCCA y la LOSEP (y sus respectivos reglamentos), se asemejan en que se suscriben siempre que sea autorizado por la autoridad nominadora previo informe motivado por la unidad de talento o de recursos humanos. Siempre y cuando exista recursos económicos para este fin y no aplique incremento en la masa salarial.

Ahora bien, pasando a las diferencias en cuanto a la suscripción del contrato de servicios ocasionales tanto de la LOSCCA y la LOSEP, tenemos que en la LOSCCA, la suscripción del contrato se realiza para necesidades institucionales (en general). Y

su Reglamento si especifica la necesidad de trabajo temporal. Por otro lado, en la LOSEP, la suscripción es de carácter excepcional, para necesidades institucionales permanentes que en el Reglamento se especifican.

Otra de las semejanzas es que los contratos de servicios ocasionales tanto en la LOSCCA y la LOSEP (y sus respectivos reglamentos), no otorgan derecho a la estabilidad laboral, tampoco implica el ingreso a la carrera del servicio público y no se sujetan al Concurso de Merito y Oposición.

La diferencia en cuanto a la estabilidad es que en la LOSCCA no hay regulación en el caso de cambio, de necesidad temporal a necesidad permanente. Por el contrario, en la LOSEP, a pesar de que no genere estabilidad, se prevén algunas prerrogativas a favor del servidor ocasional, entre estas que si la necesidad se convierte en permanente se prevé la creación del puesto, inmediatamente a partir de la fecha de terminación del contrato, mismo que será ocupado por quien gane el concurso de méritos y oposición. También hasta que exista un ganador, se entenderá prorrogado el contrato ocasional para el servidor que se encontraba laborando.

En cuanto a las licencias, en ambas no se les concederán licencias sin remuneración y comisiones de servicios con remuneración. La diferencia en la LOSCCA es que dispone que no se concederán licencias sin remuneración y comisiones de servicios con o sin remuneración. Por otro lado, la LOSEP, se refiere específicamente a que no habrá derecho a comisiones de servicios con remuneración para estudios regulares de posgrado.

En cuanto al contenido del contrato en ambas contienen lugar y fecha de celebración, comparecientes, objeto del contrato, descripción de las actividades a cumplir, remuneración, certificación de disponibilidad y partida presupuestaria, dictamen favorable emitido por el órgano respectivo (UATH – LOSEP) (Unidad de

Administración de Recursos Humanos – LOSCCA), a diferencia que en la LOSEP, adicionalmente el contrato debe constar el plazo de duración y la posibilidad de subrogar o encargar a puestos.

En las causales de la terminación del contrato en ambas se asemejan en que el contrato terminará por el cumplimiento del plazo, mutuo acuerdo de las partes, renuncia voluntaria presentada, incapacidad absoluta y permanente, pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada, destitución y muerte. A diferencia que en la LOSEP se suman dos más a diferencia de la antigua legislación, las cuales son por terminación unilateral del contrato por parte de la autoridad nominadora, sin necesidad de otro requisito y por obtener una calificación regular o insuficiente en la evaluación del desempeño. Con Excepciones: A las personas con discapacidad ni a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, no se les podrá separar de sus labores por terminación unilateral del contrato por parte de la administración.

En relación a las diferencias por la cantidad por entidad, en la LOSCCA y su Reglamento, no se establece un límite o porcentaje para la contratación a través de esta figura. Sin embargo, en la LOSEP y su Reglamento si limita la contratación ocasional al 20% de la totalidad del personal de la entidad. Si lo supera debe existir autorización previa del Ministerio de Trabajo. Las excepciones son: personas con discapacidad, para instituciones de reciente creación, para proyectos de inversión, los comprendidos en la escala de nivel jerárquico superior y mujeres embarazadas.

El tiempo de duración en la LOSCCA determina que el plazo máximo de duración del contrato será el correspondiente al del tiempo restante del ejercicio fiscal en curso. Pudiendo ser renovado durante el siguiente ejercicio fiscal. Excepción: En

caso de que la naturaleza del trabajo requiera un tiempo mayor al señalado, sin que esto signifique otorgamiento de estabilidad.

En cambio en la LOSEP, se estipula que el plazo máximo de duración será de hasta un año (reglamento). Con posibilidad de suscripción de varios contratos en un mismo periodo fiscal. Superado este tiempo, se entenderá como necesidad institucional permanente lo que conllevará la respectiva creación del puesto. A excepción de: Personas con discapacidad y las que fueron contratadas ocasionalmente en instituciones u organismos de reciente creación. Cuyos contratos durarán hasta que se realicen los correspondientes concursos. Mujeres embarazadas, cuyo contrato durará hasta el fin del periodo fiscal en que concluya su periodo de lactancia.

Y para culminar con este apartado, en relación a la indemnización en la LOSCCA no existe regulación específica, en la Ley ni en su Reglamento. Por el contrario en la LOSEP, no hay derecho a indemnización por supresión de puestos o partidas, incentivos para jubilación, planes de retiro voluntario con indemnización, compra de renunciaciones, compensaciones por renunciaciones voluntarias.

## **2.3. CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES**

### **2.3.1. CARACTERÍSTICAS, SU NATURALEZA Y DURACIÓN**

Partiendo desde la definición del contrato de acuerdo con el Código Civil Ecuatoriano, en el Art. 1454, indica que:

*...Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas (Código Civil Ecuatoriano, 2019, Art. 1454).*

Por otro lado, el mismo Código Civil hace mención que para efecto de las obligaciones a contraerse entre una persona natural y otra que puede ser jurídica o

natural, también, es necesario que exista el consentimiento; es decir, no puede existir ninguna clase de contrato, convenio o pacto sin consentimiento.

Dando paso a los contratos de servicios ocasionales, la Ley Orgánica del servicio público, LOSEP, en su artículo 58, detalla textualmente en el primer inciso 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 (LOSEP, 2020, Art. 58).*

En otras palabras, de acuerdo con la normativa indicada la contratación del personal debe ser justificada, por la necesidad de cubrir determinadas funciones dentro de la institución.

Cabe destacar que la contratación de personal ocasional para la ejecución de actividades no permanentes, no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo.

Este porcentaje únicamente se exceptúa a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas.

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

*...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 (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2018, Art. 143).*

Por su parte, las especificaciones de los contratos ocasionales se encuentran estipuladas en el Art. 58 de la Ley Orgánica del servicio público, LOSEP, que en la parte correspondiente a la estabilidad laboral manifiesta en el inciso sexto lo siguiente:

*...Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento (LOSEP, 2020, Art. 58).*

Se puede evidenciar de acuerdo con lo ya mencionado, que esta clase de contratos no genera estabilidad alguna para el servidor público, por lo que cumplido



el plazo concluye la relación, sin que se genere indemnización legal alguna, sino solamente el pago de los proporcionales que establece la Ley, como son vacaciones, horas extras de haberlas y los décimos tercero y cuarto sueldo. A diferencia de otros tipos de contratos, los que se han suscrito bajo esta modalidad, servicios ocasionales, no conceden ciertos derechos a favor de los servidores, como son: indemnización por supresión de puesto, incentivos para jubilación, licencias o comisiones de servicio con o sin remuneración para estudios regulares o de posgrado dentro de la jornada de trabajo, ni prestar servicios en otra institución pública.

Es notable que existe una gran diferenciación con los otros tipos de contratación en el Sector público, ya que lamentablemente la mayoría de instituciones del estado han abusado de dicha normativa generando así una gran división entre los servidores públicos que tienen contrato con nombramiento permanente con los servidores públicos de contratos ocasionales, los cuales no solo existe un ámbito favorable en el desarrollo laboral que los profesionales empiezan a estresarse cuando se termina su vinculación laboral, debiendo manifestar de dichas actividades ya son captadas por los profesionales en cuestión y al buscar nuevos profesionales que cubran dichas plazas tendrá que primero adaptarse no solo al trabajo que deben desarrollar sino que existe a veces negligencia por la falta de conocimiento en dicha área laboral lo cual es perjudicial para dicha entidad pública ya que el ámbito u objetivo de la misma es general un buen servicio.

Como se puede analizar, la ley es muy determinante al declarar que los contratos de servicios ocasionales no generan o no garantizan estabilidad laboral a los servidores públicos, bajo ningún concepto, es decir que se puede dar por terminado en cualquier momento, sin que medie un justificativo o causa alguna para ello, provocando desconcierto en estos servidores públicos, al no saber cuándo se quedarán sin trabajo.

### **2.3.2. CONTENIDO DEL CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES**

De acuerdo con el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, en su Art.145, estipula que:

*...El contrato de servicios ocasionales contendrá básicamente: lugar y fecha de celebración, comparecientes, antecedentes, objeto del contrato, descripción de las actividades a cumplir, plazo de duración, la posibilidad de subrogar o encargar a puestos, la remuneración pactada con sujeción a los niveles de las escalas de remuneraciones unificadas establecidas por el Ministerio de Relaciones Laborales; 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 (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2018, Art. 145).*

### **2.3.3. TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES**

Según el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, en su Art. 146, señala textualmente lo siguiente:

*...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; y i) Muerte (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2018, Art. 146).*

## **2.4. ESTABILIDAD LABORAL**

### **2.4.1. ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO**

Haciendo hincapié en lo que refiere Castro (2016), en que la estabilidad laboral es proteger al empleado, a través del régimen de normas que permita desenvolverse con

completa libertad para el desarrollo del trabajo, ya que trabajadores profesionales bien formados e integrados con la institución, asegurarán una productividad satisfactoria, beneficiando no sólo a los trabajadores, sino también a las instituciones del Estado que logren alcanzar la armonía, la paz social y laboral.

En otras palabras, la estabilidad laboral es el derecho que tiene un trabajador para poder desarrollar su trabajo de manera permanente, sobre todo si es un empleado que trabaja para el Estado, resaltando que el trabajo es considerado un derecho para las personas y un deber social del Estado.

La Constitución garantiza los derechos de los trabajadores, asegurando así la estabilidad laboral para los servidores públicos. Las Leyes y Reglamentos vigentes en nuestro país se han ido adaptando paulatinamente a nuestra realidad y son aplicables a los principios y garantías constitucionales que rigen las leyes laborales.

Según lo afirma Obando (2016), el Estado tiene como función proteger los derechos y garantías de los trabajadores administrativa y judicialmente, para que prevalezca el orden y el cumplimiento de la ley.

Para cumplir con esta función el Ecuador reconoce el principio de estabilidad laboral en la Constitución del 2008 en el Art. 33, al garantizar el trabajo como un derecho y un deber social del Estado, además en el Art. 229 al regularla para los servidores públicos.

#### **2.4.2. LA ESTABILIDAD LABORAL Y EL CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES**

Gavilánez (2008) hace referencia a que las Instituciones Públicas a cargo del Gobierno Nacional así como los Gobiernos Autónomos Descentralizados, tienen la facultad de permitir el ingreso de personal a prestar sus servicios lícitos en las diferentes áreas sea por ser declarado de un concurso de Méritos y Oposición o por lo que determina la Ley Orgánica del servicio público, LOSEP, en su Art. 58, es decir, por la suscripción de un contrato de prestación de servicios ocasionales, el cual faculta a la institución pública a contratar una persona para cumplir de manera ocasional con un cierto trabajo, donde la persona laborará por un tiempo que no podrá exceder de 12 meses renovables por el mismo término que es lo que se permite por la naturaleza este tipo de contrato sin tener asegurado de ninguna manera ni los dos años de estabilidad laboral, en donde puede darse por terminado en cualquier momento mediante la aplicación de lo previsto en el Art. 146 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, violando de esta manera el Principio constitucional de estabilidad laboral consagrado en nuestra Constitución de la República del Ecuador.

De acuerdo como lo estipula el Art. 23 de la Ley Orgánica del servicio público, LOSEP, literal a, entre los derechos irrenunciables de los servidores públicos está gozar de estabilidad en su puesto. Sin embargo, en el art. 143, del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, textualmente señala:

*...Por su naturaleza, este tipo de contratos no genera estabilidad laboral alguna, no son sujetos de indemnización por supresión de puestos o partidas, incentivos para la jubilación, planes de retiro voluntario con indemnización, compras de renunciaciones, compensaciones por renuncia voluntaria, licencias sin remuneración y comisiones de servicio con remuneración para estudios regulares de postgrado, no ingresarán a la carrera del servicio público mientras dure la relación contractual; sin embargo, las personas contratadas deberán cumplir con todos los requisitos y el perfil del puesto exigido en los manuales institucionales y en el Manual Genérico de Puestos (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2018, Art. 143).*

Se puede evidenciar que el Estado no garantiza que se acceda a la estabilidad en el sector público y no se está cumpliendo con lo estipulado en el Art. 23 de la LOSEP, debido a que la estabilidad laboral solo se obtiene una vez declarado ganador de un Concurso de Méritos y Oposición, pasado el período de prueba y extendido el respectivo nombramiento definitivo, y permite que se abuse del contrato de servicios ocasionales, desprotegiendo a las cabezas de hogar, lo que afecta a las familias que son núcleo de la sociedad.

De acuerdo con Castro (2016), la mayoría de las personas que son desvinculadas del sector público pasan a formar parte de las cifras de las personas desempleadas en el Ecuador, por lo que no se está promoviendo el desarrollo equitativo y solidario como establece la Constitución del Ecuador en su Art. 3, literal 6, como un deber primordial del Estado.

Si no se garantiza la estabilidad laboral de todos los servidores públicos, nos enfrentaremos a graves y profundos problemas sociales y económicos, como hasta

ahora se ha demostrado, porque cuando una persona no tiene una fuente de ingresos, pierde su poder adquisitivo, se le deslinda de sus posibilidades de acceder a servicios básicos como lo son: alimentación, salud, educación, vivienda.

Si una persona sabe que tiene un trabajo que puede perder en cualquier momento por razones obvias, su salud emocional y mental se deteriorará, lo que no le permitirá proyectarse a futuro, como tiene derecho todo ser humano, ya que al tener una remuneración mensual, puede planificar mejor sus planes a largo plazo. Con todo esto, el derecho a la estabilidad laboral está siendo vulnerado con los contratos de servicios ocasionales.

### **2.4.3. CONTRATACIÓN OCASIONAL ES JUSTA O NO LA EXISTENCIA DE ESTA MODALIDAD**

Medina (2021) manifiesta que, esta modalidad de contratación ocasional no está contemplada en la Carta Magna, la misma tiene principios que rigen al bloque de constitucionalidad, donde se encuentra la materialización de los derechos laborales y de los servidores públicos del país, es decir, que al hablar de estabilidad, irrenunciabilidad, intangibilidad, estamos garantizando el trabajo a las personas y al ser el contrato ocasional un mecanismo que genera inestabilidad normada desde la Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP, debe ser eliminada la normativa establecida en el Art. 58 de la Ley señalada.

Ese ordenamiento acompañado del Art. 146 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público debe ser igualmente expulsado del ordenamiento jurídico ecuatoriano, con el fin de garantizar la estabilidad laboral de estos servidores públicos y de no seguir vulnerando sus derechos.

Lo factible sería que, aquellos servidores que van a ingresar al servicio público lo hagan por medio de un nombramiento previo, que permita que esos

servidores puedan realizar carrera administrativa en el servicio público ecuatoriano, y que sobre todo a las mujeres embarazadas o en período de lactancia y las personas con discapacidad no se les vulnere el derecho a la estabilidad laboral.

El nombramiento previo debe existir junto al nombramiento permanente, gozando todos de derecho en igualdad de condiciones de desarrollarse en el servicio público, tanto a superarse en la carrera administrativa, cómo a ser sumariados por causa justa establecida en la ley, para ejercer su derecho a la defensa, sin más restricciones, las mismas que en ninguna Ley puedan menoscabarse esos principios de eficacia, igualdad y estabilidad.

## **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación del presente trabajo tiene un enfoque cualitativo el que aporta para alcanzar un análisis sistemático de la información, de esta manera permitirá entender la problemática de los servidores públicos con contrato de servicio ocasional y sus características. También permitirá entender la realidad por la que atraviesan estos profesionales al ingresar a laborar en una Institución Pública con la modalidad de contrato ocasional.

### **3.2. TIPOS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.2.1. INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL**

En el presente trabajo de investigación se revisaron libros y textos legales, doctrina y jurisprudencia que sirvieron de base para dar fundamento a la presente investigación.

#### **3.2.2. INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA**

El presente trabajo teórico se encuentra enmarcado en conocer, explorar y analizar la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los servidores públicos, al momento de desnaturalizarse el contrato de servicios ocasionales.

### **3.3. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.3.1. MÉTODO INDUCTIVO**

El método inductivo va a permitir realizar generalizaciones amplias apoyándose en observaciones específicas, con la finalidad de abordar la problemática identificada.

#### **3.3.2. MÉTODO DEDUCTIVO**

El método deductivo fue utilizado con lo que establecen los diferentes cuerpos legales que se encuentran vigentes en nuestro país, con la finalidad de entender cada uno de ellos y buscar la mejor aplicación de dichos principios a favor de los servidores



públicos con contrato de servicios ocasionales, estudiando a fondo lo que manifiesta nuestra Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP y su respectivo Reglamento.

### **3.3.3. MÉTODO HISTÓRICO**

Es aquel que nos permitió conocer la evolución histórica que han tenido los contratos de servicios ocasionales en el Ecuador, con el fin de analizar sus semejanzas y diferencias entre la LOSCCA y la LOSEP con sus respectivos Reglamentos.

### **3.3.4. MÉTODO ANALÍTICO**

Este método permitió identificar cuál es la problemática a resolver, separando el problema en sub temas con el fin de entender la naturaleza de cada uno de los elementos que intervienen. De esta manera, con las variables identificadas se estableció un análisis de la problemática abordada.

### **3.3.5. MÉTODO SINTÉTICO**

El método sintético permitió resumir los aspectos más relevantes de la investigación. De esta forma, lo que busca el método sintético es hacer un resumen de lo analizado, con el fin de enfocarse en los puntos más relevantes.

## **3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

### **3.4.1. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

Se empleó la técnica de análisis de contenido, esta técnica de investigación permitió indagar sobre la aplicación de las Leyes y Reglamentos que rigen al servicio público en el Ecuador, con la finalidad de tener un análisis de la realidad de los servidores públicos bajo el contrato de servicios ocasionales, además de apoyarse en otras fuentes como libros, revistas y documentos escritos que constan en las referencias bibliográficas.

### **3.4.2. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

Al ser una investigación documental y cualitativa, y estar enfocada en la técnica de análisis de contenido, se empleó como instrumento de recogida de información la lectura analítica de los diferentes documentos, libros, leyes y reglamentos en base a la problemática identificada.

## **CAPÍTULO IV**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **4.1. CONCLUSIONES**

Se concluye que:

- Los contratos bajo la modalidad de servicios ocasionales no pueden exceder de 12 meses y solo en caso de necesidad de la institución se podrán renovar una sola vez por 12 meses, estos al ser renovados en más de una ocasión se consideran como desnaturalizados, al sobrepasar el marco legal establecido.

- La terminación de los contratos ocasionales tras ser estos desnaturalizados vulnera el derecho a la estabilidad laboral dejando sin empleo a muchos ecuatorianos, provocando graves y profundos problemas sociales y económicos.

- La Constitución de la República del Ecuador garantiza los derechos de los trabajadores, asegurando así la estabilidad laboral para los servidores públicos, sin embargo los servidores públicos bajo la modalidad de contrato ocasional no gozan del derecho de estabilidad laboral.

#### **4.2. RECOMENDACIONES**

Se recomienda:

- Reformar la normativa establecida en el Art. 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, en relación a los contratos de servicios ocasionales, con la finalidad de que guarde plena armonía con los principios y derechos constitucionales, garantizando de esta manera la igualdad real de derechos de los servidores públicos en general.

- Expulsar del ordenamiento jurídico ecuatoriano, el Art. 146 del Reglamento General del Servicio Público, en relación a la terminación de los contratos de servicios ocasionales, con el fin de garantizar la estabilidad laboral de los servidores públicos bajo esta modalidad de contrato y de no seguir vulnerando sus derechos.

- A los servidores públicos que tienen contrato de servicio ocasional se les deben otorgar empleos estables en las instituciones donde se les requiera, ya que al contar con estabilidad laboral adquieren experiencia, lo que potencia que brinden un mejor servicio, además de ofrecer estabilidad económica a sus familias.

## REFERENCIAS

- Ávila, R. (2011). *El estado y el derecho en la Constitución*. Quito, Ecuador. : Abya Yala.
- Barrera, A. (2020). *Contratos de servicios ocasionales en el sector público ecuatoriano frente a derechos de las embarazadas y en estado de gestación*. Cuenca-Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Castro, S. (2016). *La inestabilidad laboral de los servidores públicos de contratos ocasionales*. Ambato, Ecuador.: Universidad Regional Autónoma de los Andes "UNIANDES".
- Código Civil Ecuatoriano. (Registro Oficial Suplemento 46 de 24-jun.-2005 Ultima modificación: 08-jul.-2019). Quito, Ecuador.
- Constitución de la República del Ecuador. (Registro Oficial 449 de 20-oct-2008 Ultima modificación: 13-jul-2011). Quito, Ecuador. .
- Gavilánez, A. (2008). *El contrato de prestación de servicios ocasionales y en principio de estabilidad laboral en el sector público*. Ambato, Ecuador.: Universidad Técnica de Ambato.
- Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP. (Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010 Ultima modificación: 09-dic.-2020). Quito, Ecuador.
- Maroto, A., & Rubalcaba, L. (2005). *The Structure and Size of the Public Sector in an Enlarged*. Noruega.
- Medina, E. (2021). *Estabilidad de los servidores públicos bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales*. Guayaquil, Ecuador. : Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.
- Obando, J. (2016). *Derecho laboral*. 2a ed. Colombia: Editorial Temis S.A. .
- Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público. (Registro Oficial Suplemento 418 de 01-abr.-2011 Ultima modificación: 11-ene.-2018). Quito, Ecuador.

# **ANEXOS**

## **DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN**

Yo, **Julio Adrián Barreno García**, con C.C: # **130959562-5** autor del trabajo de titulación: La terminación de contratos ocasionales cuando se han desnaturalizado por el tiempo determinado en la LOSEP, previo a la obtención del título de **Abogado** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 13 de septiembre del 2022

f. \_\_\_\_\_

**Nombre: Julio Adrián Barreno García**

**C.C: 130959562-5**

## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	La terminación de contratos ocasionales cuando se han desnaturalizado por el tiempo determinado en la LOSEP.		
<b>AUTOR(ES)</b>	Julio Adrián Barreno García		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Ab. Fernando Guillermo Castro Chiriboga, Mgs.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Jurisprudencia		
<b>CARRERA:</b>	Derecho		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Abogado		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	13 de septiembre del 2022	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	33
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Contratación del Personal en el Sector Público, los Contratos de Servicios Ocasionales, Estabilidad Laboral.		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Servidores públicos, Desnaturalización de Contratos, LOSEP, Terminación de Contratos Ocasionales, Servicio Público, Estabilidad Laboral, Derecho al Trabajo.		
<b>Resumen:</b>	<p>Existen innumerables casos de servidores públicos a los que se les ha dado por concluido sus contratos ocasionales, aun después de que estos se han desnaturalizado debido a que se ha extendido el tiempo establecido en el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y el artículo 143 de su Reglamento, periodo que constituye dos años; vulnerando derechos fundamentales de las personas. En virtud de ello, se realiza una investigación documental y exploratoria mediante los métodos inductivo, deductivo, histórico, analítico y sintético, contrastando el sustento legal con la Constitución de la República del Ecuador.</p> <p>La Constitución de la República del Ecuador garantiza la estabilidad laboral de los servidores públicos como un derecho irrenunciable y mediante la aplicación de los contratos de servicios ocasionales se impide su cumplimiento, por lo tanto, se hace necesario realizar el presente trabajo de investigación con la finalidad de identificar su incidencia en la estabilidad laboral de los servidores públicos.</p>		
<b>Abstract:</b>	<p>There are innumerable cases of public servants whose occasional contracts have been terminated, even after these have been distorted due to the extension of the time established in article 58 of the Organic Law of Public Service (LOSEP) and article 143 of its Regulations, a period that constitutes two years; violating fundamental human rights. By virtue of this, a documentary and exploratory investigation is carried out through inductive, deductive, historical, analytical and synthetic methods, contrasting the legal support with the Constitution of the Republic of Ecuador.</p> <p>The Constitution of the Republic of Ecuador guarantees the labor stability of public servants as an inalienable right and through the application of occasional service contracts its fulfillment is prevented, therefore, it is necessary to carry out this research work with the purpose to identify its impact on the job stability of public servants.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> 0959210929	<b>E-mail:</b> julio.barreno@cu.ucsg.edu.ec	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	<b>Nombre:</b> Ab. Ángela Paredes Cavero, Mgs.		
	<b>Teléfono:</b> 0997604781		
	<b>E-mail:</b> angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			