

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

# La precarización laboral en los contratos ocasionales de los servidores del Ecuador

Job insecurity in the occasional contracts of Ecuadorian servers

**Paola María Carrión Guerra**

pao.majo@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0001-9920-9087>

Investigadora independiente

Loja – Ecuador

Artículo recibido: 18 de octubre de 2024. Aceptado para publicación: 01 de noviembre de 2024.  
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

## Resumen

La precarización laboral es un fenómeno emergente mediante el cual las personas se ven condicionadas a desarrollarse laboralmente en un ámbito con deficientes condiciones laborales y personales, imposibilitando que mantengan un desarrollo personal y económico. Este fenómeno en la actualidad, se relaciona con la desnaturalización que la administración pública ha otorgado a los contratos ocasionales mediante los cuales exceden los periodos de renovación, sin promover un concurso de méritos y oposición para que cubrir aquellas necesidades institucionales que llevaron a contratar a la misma persona por más de un año bajo esta modalidad. La presente investigación tiene como objetivo realizar un estudio jurídico, doctrinario y crítico sobre los contratos ocasionales de prestación de servicios en el sector público, con el propósito de demostrar que los contratos ocasionales de prestación de servicios vulneran derechos laborales de los servidores públicos. Para ello, se utilizó una metodología mixta cuantitativa y cualitativa mediante un diseño de investigación transversal mediante la cual se aplicaron encuestas y entrevistas aplicadas a servidores públicos y jueces del ámbito laboral respectivamente, a través de las cuales se obtuvieron resultados favorables para concluir que los contratos ocasionales tienen como consecuencia la precarización laboral. Por lo tanto, se logró concluir que, los contratos ocasionales ubican al servidor público en una desigualdad frente a la administración pública generando una vulneración de derechos laborales como a la estabilidad laboral, trabajo digno, jubilación, derecho al acceso a la carrera administrativa, a bonificaciones a la salud, principio de igualdad y transparencia administrativa.


*Palabras clave:* contrato de servicios ocasionales, administración y administrado, precarización laboral, vulneración de derechos, estabilidad laboral, norma legal

## Abstract

Job insecurity is an emerging phenomenon through which people are conditioned to develop professionally in an area with poor working and personal conditions, making it impossible for them to maintain personal and economic development. This phenomenon is currently related to the denaturalization that the public administration has given to occasional contracts through which they exceed the renewal periods, without promoting a contest of merit and opposition to cover those institutional needs that led to hiring the same person for more than a year under this modality. The objective of this research is to carry out a legal, doctrinal and critical study on occasional contracts for the provision of services in the public sector, with the purpose of

demonstrating that occasional contracts for the provision of services violate labor rights of public servants. To this end, a mixed quantitative and qualitative methodology was used through a cross-sectional research design through which surveys and interviews were applied to public servants and judges in the workplace respectively, through which favorable results were obtained to conclude that the contracts Occasional accidents result in job insecurity. Therefore, it was possible to conclude that occasional contracts place the public servant in an inequality compared to the public administration, generating a violation of labor rights such as job stability, decent work, retirement, the right to access an administrative career, health bonuses, principle of equality and administrative transparency.

*Keywords:* occasional services contract, administration and managed, job insecurity, violation of rights, job stability, legal norm

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: 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/10.56712/latam.v5i5.2903>

## INTRODUCCIÓN

En el mundo moderno, la precarización laboral está tomando un sentido más regulador, que aparentemente puede pasar desprevénido por la ley (Vergés, 2023). En la actualidad, ya no se observan formas de esclavitud o realización de trabajos forzosos, actividades que fueron proscritas en su momento, en razón del avance legislativo y social en Ecuador; no obstante, si existe una indebida aplicación de la ley por parte de autoridades que se logran aprovechar de ciertas figuras jurídicas legalmente reconocidas en la normativa ecuatoriana para eludir responsabilidades, proveyendo otro tipo de contexto a la estabilidad laboral del servidor público.

En Ecuador, en la esfera laboral, la inaplicabilidad del artículo 58, de la Ley Orgánica del Servicio Público (2010) está dando origen a este nuevo modelo de precarización laboral; es decir, un sobre aprovechamiento de los contratos ocasionales mediante los cuales las instituciones públicas exceden los periodos de renovación sin dar lugar a cumplir con el procedimiento correspondiente, como corresponde el llamamiento al concurso de méritos y oposición para que cubrir aquellas necesidades institucionales que llevaron a contratar a la misma persona por más de un año bajo esta modalidad.

Es así como se evidencia una desnaturalización de los contratos ocasionales, lo que ha provocado abusos laborales por parte de las autoridades, vulneración de derechos y principios del servidor público, sobre todo en la estabilidad laboral. Como es de conocimiento, esto no representa estabilidad laboral ni el derecho para la emisión de un nombramiento, cuando el mismo es suscrito en un periodo superior a un año; no obstante, qué sucede si bajo una contratación de contratos ocasionales se sigue sufriendo dichas necesidades institucionales por un periodo superior a un año. Es evidente la falta de transparencia, ética y vulneración de derechos de las personas contratadas, como una violación a la ley.

De acuerdo con Maldonado (2022) las personas contratadas en instituciones públicas mediante un contrato ocasional que exceden de un año, están viviendo en una profunda, injustificada, e inconstitucional precarización laboral, lo que consecuentemente está causando problemas a nivel social, laboral y económico debido a una incertidumbre de una renovación de un contrato.

Ante esto, la Organización Internacional del Trabajo (2018) menciona que la precarización laboral es mucho más evidente en países de América Latina y el Caribe, donde la gran mayoría de personas se encuentran contratadas bajo modalidades temporales, lo que expone una verdadera problemática, debido que existe una violación a un trabajo digno, protección laboral, estabilidad laboral, convirtiéndose en una nueva forma de esclavitud.

Frente a lo manifestado, surge la importancia de realizar esta investigación para que, desde un estudio jurídico, doctrinario y crítico, se pueda ser una guía para la aplicación efectiva de la normativa y como principios de eficiencia y transparencia de la administración pública para garantizar los derechos y principios de los trabajadores legalmente reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador.

Por lo tanto, se plantearon tres objetivos específicos, el primero, fue el determinar que los contratos servicios ocasionales, generan precarización de los derechos de los servidores públicos, y para esto se logró un análisis del campo jurídico y doctrinario sobre los contratos ocasionales; segundo, analizar jurídicamente causas y efectos de los contratos ocasionales -se medirá el nivel de transgresión de derechos- y, finalmente, demostrar que los contratos ocasionales de prestación de servicios vulneran derechos laborales de los servidores públicos. Para esto se contó con instrumentos, herramientas y técnicas de investigación que, de manera

objetiva, permitió comprobar esta afectación laboral y exponer los principales presupuestos que exponen la figura jurídica de la precarización laboral.

### **METODOLOGÍA**

La presente investigación se organizó desde un enfoque cuantitativo y cualitativo. La investigación cualitativa se obtuvo información desde el nivel jurídico y doctrinario, como de la aplicación de entrevistas que permitieron desarrollar un nivel crítico sobre el tema de estudio para con ello se determinó la vulneración de derechos laborales de los servidores públicos. De acuerdo con Bedregal et al. (2017) aluden que, este diseño es esencial cuando se investiga fenómenos sociales complejos que son difíciles de capturar numéricamente, pues, permite comprender en profundidad el problema, sus causas desde la mirada de los propios afectados.

Asimismo, el método cuantitativo se aplicó en el desarrollo de las encuestas realizadas a los servidores que se encuentran bajo la modalidad de contratación ocasional, donde de manera numérica, se proyecta la afectación a nivel de derechos. Cuando se elabora este tipo de investigación, es necesario asegurar que la herramienta va a proporcionar datos numéricos concretos que puedan ser analizados estadísticamente, para que en los posterior obtener datos referenciales (Lafuente & Marín, 2008).

### **Diseño de investigación**

El diseño de investigación responde a una investigación transversal que según García (2008) el estudio transversal permite realizar una observación y el registro de datos en un solo momento o único en el tiempo. Es decir, permitió la recolección de datos en el tiempo actual, sobre el cual los trabajadores de están desempeñando bajo un contrato ocasional, posibilitando analizar la situación actual de los contratos ocasionales en el sector público.

### **Población y muestra**

La población está conformada por el total de jueces de lo laboral de la ciudad de Loja y funcionarios del sector público de la ciudad de Loja, bajo la suscripción de un contrato ocasional. Para Carrillo (2015) la población no se la conoce por el tamaño y no se tiene la posibilidad de contar o construir un marco muestral.

Por lo tanto, en la presente investigación se utilizó una muestra por conveniencia, ya que esta permite seleccionar únicamente la población más accesible y centrada en el tema de estudio, es por ello que esta muestra es muy operativa y eficaz que permite determinar población y la muestra predeterminada para ser utilizada, de acuerdo al estudio de Pullaguari-Zaruma y Hernando (2019). Por lo tanto, la muestra de este estudio responde a jueces de la ciudad de Loja especializados en materia laboral, y 10 servidores de instituciones públicas que hayan suscrito un contrato ocasional en la ciudad de Loja.

### **Marco espacial**

El lugar en el cual se realizó la investigación es la ciudad de Loja, provincia de Loja, para en el caso de jueces quienes laboran en el Consejo de la Judicatura, ubicado en las calles Colón entre Sucre y Bolívar. Con lo que respecta a los funcionarios serán aquellos que pertenezcan a instituciones públicas de la ciudad de Loja.

## Técnicas e instrumentos

**Encuesta:** es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características (García et al., 1996, p. 142). Las encuestas se realizaron a 5 servidores de instituciones públicas que hayan firmado un contrato ocasional.

**Entrevista:** esta técnica permitirá conocer a mayor detalle el problema a investigar, las personas a ser entrevistadas son tomadas en cuenta debido que tienen relación directa con el tema, la entrevista es una técnica de investigación cualitativa para recopilar datos. (Díaz et al., 2013, p. 163). La entrevista se aplicó a 5 jueces especializados en materia laboral.

## Análisis estadístico

Los métodos utilizados para la investigación son:

**Método empírico:** El método empírico, es un proceso de investigación que su contenido procede fundamentalmente de la experiencia, mediante la cual se somete a cierta elaboración racional. En este caso, el método empírico permitió obtener datos concretos, basados en la realidad, esto porque se obtuvo información desde la experiencia y evidencia de la precarización laboral de los contratos ocasionales de los servidores en el Ecuador.

**Método descriptivo:** se trata de detallar la información y describir la realidad de los fenómenos estudiados, precisar los datos mediante los diferentes métodos de recolección de información (Loaiza & Gil, 2020). Este método fue empleado al momento de determinar que los contratos ocasionales generan una precarización de los derechos laborales de los funcionarios públicos, como también detalla aquellas causas y efectos de los contratos ocasionales.

**Método estadístico:** Consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cuantitativos. Este método consta de un proceso de etapas: recolección, recuento, presentación, síntesis y análisis, tiene como objetivo generar de forma precisa y exacta la elaboración, desarrollo y organización de cada uno de los datos obtenidos desde la aplicación de los instrumentos con el fin de entender e interpretar los resultados con la estadística (Zamora, 2017). Es como se utilizó el manejo de datos obtenidos a partir de la encuesta realizada a los burócratas que de manera estadística se logra verificar el nivel de vulneración de derechos.

## RESULTADOS

### Precarización laboral

La precarización laboral, es una condición de desigualdad e injusticia palpable en el orden laboral, que tiene como principal apreciación la falta o mala calidad de un cargo en la administración pública, y la deficiente remuneración dentro de los mismos espacios laborales. Para dilucidar este concepto, la página electrónica del Instituto Sindical de Trabajo Español (2022), refiere que 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). Es así como, tomando como referencia los derechos de los funcionarios públicos, la precarización es el evento en que, a pesar de que él mismo posee un trabajo remunerado, no cuenta con estabilidad o no es reconocida legalmente como tal, sin permitir que las personas se puedan desarrollar en un ambiente creativo

y expansivo de sus capacidades, como también no existe una remuneración que pueda cubrir necesidades de supervivencia, debido a lo ínfimo y depreciado que puede ser un sueldo mensual.

Ante esto, la gran mayoría de población cuenta con un trabajo, pero dichos trabajos no son los más adecuados, lo que conlleva a pensar que un trabajo estable se convierte en una condición alejada de la realidad, esto debido que únicamente el 20% representa obtener un trabajo en buenas condiciones (Carrión & Soria, 2023).

En este mismo contexto, Romero (2021) considera a la precarización laboral como un fenómeno emergente, de acuerdo en la forma en cómo las personas se van involucrando en la pérdida de los vínculos sociales de integración y el deterioro de condiciones laborales, llevando a una consecuencia mayor como la inestabilidad laboral. El autor recalca que la precarización es consecuencia del conformismo de cada individuo, debido que considera que las condiciones en las que se desempeñan son las correctas, lo que lleva a que el empleador se pueda aprovechar de estas condiciones, llevando consigo a un desaliento al empleo y al desarrollo profesional.

Desde luego, la precariedad laboral es el resultado de pretensiones abusivas por parte de instituciones públicas, que hacen uso de un mecanismo doloso para los servidores públicos, como la reducción de salarios, aumento de funciones o contratos fantasmas que amenazan la estabilidad laboral y la cohesión social. Por lo tanto, se entiende como la pérdida continua de garantías que hacen comprender al trabajo como un elemento inseguro que afecta de manera directa a sus derechos y garantías.

De acuerdo con el estudio realizado por Loyola et al. (2022) la precarización en el sector público tiene sus bases en la reducción permanente del personal, la proliferación de los contratos, el contrato temporal lo que ha llevado que las administraciones públicas abusen del ejercicio de sus funciones llevando a crear puestos de trabajo que no garantizan los derechos de los funcionarios públicos. Especialmente en Ecuador, la precariedad laboral ya no es un asunto nuevo, sin embargo, a pesar de las garantías constitucionales y legales, están tomando nuevas formas como la renovación excesiva de un contrato ocasional. Es por esto por lo que 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. Dicho esto, la precariedad es un problema oscuro que va de la mano con lo informal y radica principalmente en la falta de ejercicio de los derechos laborales.

### **Efectos de la precarización laboral**

En consecuencia, la precarización laboral tiene consecuencias a nivel laboral, personal y social que son muy perjudiciales; además, afecta a la salud y calidad de vida. Este tipo de fenómeno laboral está omnipresente en un gran número de trabajos no asalariados, sin relaciones contractuales, contratos temporales donde ponen de manifiesto ciertas desigualdades entre las partes que intervienen en dicho contrato (Benach et al., 2020). Entre estas se destaca la inseguridad laboral, ya que al tratarse de contratos temporales o eventuales lo que genera en el empleado público es una incertidumbre sobre la continuidad del trabajo, dificultando la planificación a largo plazo.

En este contexto, la precarización laboral se trata de una desarticulación e inseguridad social, mediante la cual los vínculos identitarios construidos a partir de prácticas simbólicas garantistas, se diluyen ante una realidad de incertidumbre y violación a derechos. Es por esto, que la simulación de puestos temporales y la renovación constante de los mismos ha traído consecuencia jurídica en el Ecuador, lo que se ha convertido en una realidad patente utilizada por

empleadores para no sólo perjudicar al servidor público sino al Estado también. Ante esta situación, la simulación de necesidades institucionales temporales es una problemática que el país cada vez se encuentra inmerso, ya que los empleados públicos han permitido tal conducta por la necesidad de trabajar y solventar necesidad lo que estarían coadyuvando a la violación del principio de irrenunciabilidad de los derechos y principios laborales (Gaspar et al., 2020).

Ante lo manifestado por el autor, es posible inferir otro efecto producto de este fenómeno como los son las jornadas laborales extensas y precariedad en el tiempo de descanso, esto se genera que enfrentan diariamente jornadas laborales prolongadas sin la debida remuneración, aceptado salarios insuficientes y el cumplimiento de ciertos beneficios sociales, afectando el bienestar económico de todos quienes conforman el aparataje estatal.

Es así como, muchas instituciones del sector público celebran contratos por prestación de servicios cuando existen los elementos necesarios para establecer una relación laboral, lo que ha perjudicado las condiciones en las cuales el servidor público se desempeña creando únicamente meras expectativas sobre un posible ingreso a la carrera del sector público o de contar con un puesto estable. Mediante el análisis realizado, se comprueba que al configurarse un contrato que conlleva a una precarización laboral, el beneficio económico que el contratante espera obtener por esa práctica es nulo, entendiéndose que la administración pública debería retribuir todos los aportes a los que tiene derecho el colaborador los cuales fueron dejados de percibir y adicional, las sanciones e interese que se presentan bajo una figura incorrecta de contratación (Reyes et al., 2021).

Frente a esto, se realiza la importancia de la imposición de sanciones a autoridades que bajo una figura legalmente establecida pretendan abusar de los servicios profesionales de las personas, como también la subsanación de vacíos legales donde la interpretación sea muy amplia permitiendo este tipo de conductas.

### **Naturaleza de los contratos ocasionales**

Por su parte, los contratos de servicios ocasionales se originan frente a una necesidad institucional de carácter temporal a través de la asignación de partidas presupuestarias y financieras. Especialmente en la administración pública de Ecuador, son cada vez más utilizadas para contratar servidores públicos sin que existan las condiciones suficientes que aseguren la estabilidad y la permanencia de los servidores públicos en la institución.

El investigador Maldonado (2022) explica que la naturaleza de contrato ocasional de prestación de servicios, nace de solventar aquellas necesidades institucionales que de manera temporal surgen en una institución, sin crear ningún tipo de estabilidad laboral por su temporalidad; sin embargo, este tipo de contratos han sido desnaturalizados creando condiciones excesivas en su prolongación lo que genera incertidumbre en los servidores públicos.

Por otra parte, los contratos ocasionales en el sector público, debido a su naturaleza jurídica de carácter ocasional no genera estabilidad laboral, ya que son creados para cubrir necesidades emergentes sin la necesidad de abrir un concurso de méritos y oposiciones, por lo que no constituyen algún tipo de obligación para acceder a puestos de manera permanente, siempre y cuando cumplan con el tiempo establecido. Sin embargo, estos generan controversia cuando la administración pública de manera prolongada y excesiva realiza una renovación de este tipo de contratos para cubrir dichas necesidades, lo que indudablemente genera violación a los derechos básicos de los trabajadores (Castillo, 2021).

En palabras de Velaña (2019) la contratación ocasional repercute en el proyecto de vida de los funcionarios, esto debido que después de un tiempo estos no son renovados por falta de una

partida presupuestaria. Por lo que, una indebida aplicación del artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público hace que el contrato ocasiona sea desnaturalizado afectado condiciones básica de un trabajo digno y seguro para quienes aquellos que buscan entrar a la carrera administrativa, sin mencionar el abuso de estos para llevar consigo un aprovechamiento de los servicios profesionales y no pagar todos los beneficios de ley respectivos. Ante esto, el letrado enfatiza que el estado debe contar con condiciones eficientes en favor del derecho del trabajo para suplir necesidades de la sociedad, promover los concursos de méritos y oposición y que se pueda codificar la normativa en concordancia con plan nacional.

Es por ello que, el derecho al trabajo es considerado como un derecho fundamental que garantiza la dignidad humana, la libertad individual y la proyección personal. En este sentido, en Ecuador, el derecho laboral ha desarrollado grandes avances para garantizar condiciones adecuadas, a pesar de eso la estabilidad laboral aún se encuentra muy alejada de la realidad, esto es por los contratos de servicios ocasionales debido a su mala interpretación y uso en la administración pública, lo que busca es cubrir necesidades permanentes bajo un modelo de temporalidad que no cubre las garantías básicas del ámbito laboral. Es por esto que se necesita un enfoque integral en el cual se considere las necesidades de los empleadores y la seguridad económica y laboral de los servidores públicos (Matamoros, 2023).

#### **Renovación sucesiva de los contratos ocasionales**

La administración pública haciendo un abuso de su libertad dispositiva constantemente incorpora cláusulas exorbitantes en relación con la duración en la que puede concluir la relación laboral de los contratos ocasionales, aun sin la necesidad de una notificación previa. Es por ello que, la terminación de los contratos de servicios ocasionales que son celebrados de forma consecutiva por la administración pública, en el ámbito jurídico, son foco de varios reclamos mediante los cuales se argumenta la violación del derecho al trabajo que se encuentra contemplado en el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador y violación a la estabilidad laboral en la cual reclaman que se la misma sea reconocida a los servidores públicos, debido que el contrato ocasional perdió su naturaleza cuando se comprueba que no es necesario su temporalidad, sino más bien la permanencia de un contrato indefinido.

Por lo tanto, la contratación de servidores mediante contratos consecutivos ocasiona inseguridad jurídica, ya que, desde muchas aristas legales, la celebración excesiva de este tipo de contratos para un mismo puesto, está en contraposición de disposiciones legales, violando el principio supremo de legalidad reconocido tanto en la Constitución de la República del Ecuador. En conclusión, la administración pública no se encuentra en la capacidad de hacer un abusó de su facultad de celebrar contratos ocasionales fuera del margen jurídico establecido (Acosta & Ocampo, 2013).

De acuerdo con el criterio de Ochoa (2024) la renovación sucesiva de este tipos de contratos de servicios ocasionales con una misma persona, o con distintas personas cada dos años para que cumplan con funciones regulares en alguna institución pública, solamente evidencia que la labor que se cumple no es de tipo ocasional, sino que responde de carácter permanente, haciendo entender que la suscripción de estos contratos de tipo ocasional estarían priorizando intencionalmente la condición de los empleados públicos. Es así, como el autor sostiene que los servidores que se encuentran siendo afectados con esta forma de contratación no deben soportar esta negligencia de la institución pública, teniendo la certeza que la necesidad institucional no es urgente, sino permanente, debiendo existir la exigencia de la realización del respectivo concurso de mérito y oposición.

Por su parte, Vera y Rodas (2022) menciona que, el contrato ocasional por su naturaleza jurídica este puede ser celebrado por un periodo temporal únicamente para suplir aquellas necesidades de la institución, empero por el abuso de su potestad discrecional realiza un abuso excesivo de este tipo de contratos, y que estos tiene como tiempo determinado de duración de doce meses, con la posibilidad de renovarlo únicamente por una sola vez, pero la administración pública ha tomado al término renovación como una excepción más no una regla. Entendiendo que, la institución pública indirectamente evidencia la necesidad de la permanencia de ese puesto de trabajo llevando al servidor público a una precariedad laboral, por lo que da a entender que él mismo, no va a tener estabilidad laboral, ni económica.

### **Estabilidad laboral**

En la esfera jurídica, sobre todo en la laboral, la estabilidad laboral es reconocida como un principio y aspiración de los empleados públicos, que se encuentra de manera inherente al mismo. La estabilidad laboral constituye una garantía de brindar confianza y permanencia en un cargo a un servidor público, para que pueda con tranquilidad estar seguro de contar con una fuente de trabajo sujeta a la normativa nacional. Es así, como se entiende que los contratos ocasionales no gozan del principio de estabilidad laboral por su propia naturaleza jurídica, no obstante, una permanencia bajo la temporalidad superior a cinco años genera en el servidor público una expectativa laboral, es donde el principio de estabilidad laboral toma sentido y razón, lo que conlleva una vulneración no solo a este principio, sino como tal al derecho al trabajo cuando es separado de su puesto de labores profesionales. Es así como, el derecho al trabajo al constituir un derecho económico y fuente de realización personal se encuentra condicionado a múltiples circunstancias como el ingreso al sector público, cesación de funciones y otorgación de contratos ocasionales (Paguay & Morales, 2023).

De acuerdo con esta idea, la estabilidad laboral es un derecho relativo a todo empleado público; se trata del medio por el cual una persona además de tener la capacidad de trabajar, también logra una realización y desarrollo personal, ya que al contar con un trabajo seguro este supe suplir necesidades primarias y secundarias. Este derecho además de cumplir con una función laboral, también tiene como fin proteger en vía judicial el despido arbitrario donde se asegure la permanencia y continuidad del empleado en relación de dependencia. Asimismo, este derecho responde a una responsabilidad solidaria de la administración y el administrado, para garantizar efectivamente un ambiente seguro de trabajo, condiciones legales, el derecho a recibir una pensión de vejez o invalidez según el caso, circunstancias que los funcionarios con un contrato ocasional cada vez se ven alejados o restringidos de estos derechos, debido a una incorrecta aplicación del artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público (Muglisa & Villalva, 2022).

En esta misma línea, el derecho de estabilidad se desarrolla como un beneficio legal que está reconocido y garantizado en la Carta Suprema del Ecuador, que consiste en la capacidad de desarrollar su trabajo de manera permanente. A pesar de esto, la modalidad de contratación ocasional ocasiona un fraccionamiento de este vínculo, debido que tipo de contratación concede la potestad del empleador (institución pública) de terminar esta relación contractual en cualquier momento lo que genera incertidumbre en los empleados públicos. La figura de contratación de servicios ocasionales se encuentra respaldado por la normativa, siempre que cumpla con satisfacer necesidades de la entidad pública, empero cuando esta toma otro tipo de connotación se está dejando los intereses y los derechos de los funcionarios en un segundo plano, estableciendo de manera indirecta vulneraciones de derechos y garantías reconocidos a nivel constitucional (Ibarra et al., 2021).

## Principio de igualdad

El principio de igualdad es considerado como un valor superior que está presente en todo el ordenamiento jurídico. Este tipo de principio aparece en el ordenamiento jurídico como una regla reguladora para el ejercicio correcto de los derechos de las personas, lo que supone la primera base del ordenamiento del país para que no exista transgresión o violaciones de principios garantías y derechos. El principio de igualdad, considerado como una "supernorma" que es un presupuesto justificativo del ordenamiento jurídico que se manifiesta en la eficacia normativa de sus manifestaciones específicas. Con lo que respecta en materia laboral, se refiere a la aplicación de las mismas condiciones para todos los funcionarios públicos, donde todas las personas, distintivamente de su lugar de trabajo, puedan gozar de condiciones óptimas de trabajo y más aún desde el ámbito legal (Rodríguez, 1979).

El principio de igualdad y no discriminación esta reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador, y está compuesto por una dimensión formal y material. La igualdad formal o igualdad ante la ley, se trata de un derecho que todas personas tienen al tener la certeza de su protección ante los lineamientos de la ley, donde se prohíbe todo trato parcializado o diferenciado. Por su parte, la igualdad material trasciende lo intangible; esta trata de rebasar lo que está escrito en la ley y ejercerlo en la sociedad, para así lograr obtener algo materializado y práctico. Tanto, la igualdad material y formal están llamados a brindar igualdad de oportunidades, igualdad en un trabajo digno, salud, jubilación y estabilidad laboral (Arévalo, 2019).

Continuando, el principio de igualdad es considerado como uno de los principales pilares de toda sociedad y Estado constitucional de derechos. El Estado aplica este principio al tratar a todos los individuos de manera equitativa, el mismo que se ve materializado cuando por medio de sus representantes otorgan todos los mecanismos necesarios para que servidores públicos puedan acceder a un trabajo seguro, una remuneración justa, a una seguridad social, estabilidad laboral. Cuando el Estado sólo cumple con una dimensión formal más no material, esto genera en los funcionarios públicos y en sus familias un retroceso en su desarrollo afectado condiciones de una vida digna, acceso a la salud, a una vivienda; es por ello que el principio de igualdad (Muñoz & Pangol, 2021).

En conclusión, la igualdad en el sector público todos los sujetos interesados a participar de la carrera administrativa deberán gozar de las mismas oportunidades, lo que es obligatorio para todas las entidades establecer condiciones óptimas para trabajadores con nombramiento y aquellos que hayan firmado un contrato ocasional (Caamaño, 2019).

## Acceso transparente a la función pública

Los servidores públicos son considerados como el cerebro y el corazón de la administración pública, debido a que son los representantes y quienes ejercen el mandato constitucional del Estado, sobre ellos reposa la responsabilidad de bienestar en común, son quienes deben rendir cuentas y quienes ejercen actos de la administración pública. Debido al papel importante que ejercen, todas las personas que se encuentren en capacidad de ejercerlo tienen la oportunidad de ingresar a la carrera administrativa. Es en este momento, en el cual cobra sentido el principio de mérito e igualdad de oportunidades que se adscribe al contenido esencial del derecho fundamental de acceso a los cargos públicos. Esto debe ser entendido no como un mandato para que toda persona pueda acceder, sino como un mandato para que dicho acceso se produzca bajo reglas que garanticen la igualdad de oportunidades y que al mismo tiempo garanticen la permanencia del servidor en dichos cargos (Boyer, 2019).

El mismo autor, resalta que no solo basta con asegurar su idoneidad también es preciso garantizar su neutralidad. Es por ello que, una administración pública políticamente neutra es capaz de resistir las presiones de un gobierno y desarrollar intereses generales con objetividad (Boyer, 2019).

### **Derechos de los servidores públicos**

Los derechos de los servidores públicos son inviolables, por lo que el Estado está obligado a implementar todas las medidas necesarias que permitan una mejor aplicación de los derechos laborales, así como también, la inalienabilidad de los derechos y prohibición de renuncia de derechos, entre otros. Estos principios buscan garantizar la dignidad de los servidores públicos, mediante normas, principios y derechos básicos como el acceso a la justicia, salarios dignos, promoción y seguimiento de la seguridad social. En este sentido, como también, los derechos de los funcionarios públicos tienen una connotación en relación con la legislación laboral, ya que son la base para determinar el sentido y alcance de dicha legislación, pero también para que el Estado pueda cumplir con su rol de garante (Isaza, 2020).

Como es de conocimiento, los burócratas son profesionales o no profesionales que están al servicio del Estado y de la sociedad, su poder público debe ser utilizado por un bien general, se encuentran legalmente autorizados para el cumplimiento de deberes públicos, el desarrollo de la administración y proteger intereses institucionales. En este punto, se conoce cuáles son las obligaciones y deberes, pero también lo que respecta a sus derechos. En primer lugar, se encuentra el derecho al trabajo, que cumple con una dimensión constitucional al actuar como una herramienta para la sostenibilidad equilibrada de la relación de trabajo y la institucional que a nivel constitucional, es reconocido como un derecho económico y social. Sin embargo, a pesar del reconocimiento constitucional del derecho al trabajo los servidores públicos que laboran bajo esta modalidad están enfrentando condiciones laborales que menoscaban sus derechos (Luyo, 2019).

Como parte de los derechos de los servidores públicos también está el derecho a la remuneración justa y digna que pueda cubrir necesidades básicas de los mismos, como también cuenta con un carácter inembargable, por cuanto el salario no puede ser afectado ni menoscabo de los funcionarios en todo el canon de su servicio público. Todo servidor público tiene el derecho de recibir esta garantía constitucional y legal en la forma en que la misma norma legal lo dispone y en los plazos establecidos, pero para los servidores públicos con contratos de servicios ocasionales, por su temporalidad son perjudicados, ya que no se paga una remuneración justa y más aún cuando no hay una estabilidad laboral (Carmona, 2021).

### **Marco jurídico**

#### **Constitución de la República del Ecuador**

En el presente análisis jurídico se encuentra la Constitución de la República del Ecuador mediante su artículo 33 garantiza el trabajo como un derecho económico y un deber social, se trata como una fuente de realización personal, por lo cual el Estado debe garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto de su dignidad, vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Es así como a nivel constitucional se reconoce al trabajo como un derecho económico y como deber del Estado prever todas las garantías necesarias para que las personas puedan gozar de condiciones adecuadas en sus puestos de trabajo, asimismo, en una primera premisa ya reconoce el pleno respeto a la dignidad, una vida decorosa y remuneraciones y retribuciones justas.

Siguiendo en esta misma línea, también se encuentra el derecho a la seguridad social que es uno de los derechos irrenunciables para todas las personas, y el Estado se encargará de que este sea respetado. Este derecho se rige por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Se puede decir que este derecho se ve en cierta medida transgredido con la suscripción de contratos ocasionales ya que, a pesar de existir una relación de dependencia, no existe bonificaciones para jubilación debido a la naturaleza del contrato ocasional lo que perjudica a los proyectos de vida de la clase burocrática del país que están bajo esta modalidad.

Siguiendo como el derecho al trabajo, el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador fundamenta este derecho en 16 principios, que desde una primera conceptualización se considera que los principios son la columna vertebral de todo ordenamiento jurídico, es donde se sustenta la toma de decisiones y el accionar tanto del Estado, representantes y sociedad. Es así que, entre los principios laborales se encuentra que el Estado impulsará el pleno empleo, como la eliminación del subempleo y el desempleo, y esto significa que el Estado será el promotor de crear y sostener fuentes de trabajo de manera que pueda evitar cualquier tipo de precarización laboral, otorgándole netamente una responsabilidad social con la población.

Otro de los principios, es que los derechos de los servidores son irrenunciables e intangibles, es decir, no existe estipulación alguna que obligue a los mismos a renunciar a sus derechos o mecanismos que hagan ignorar su cumplimiento. El principio pro-operario, opera en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales se aplicará la más favorable al trabajador, esto hace entender que cualquier disposición legal que sea contraria al trabajador o servidor público, siempre se velará en beneficio del mismo.

Entre otro de los artículos señalados en la Constitución de la República del Ecuador (2008), está el artículo 327 donde menciona que la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa, mediante el cual se prohíbe cualquier forma de precarización, como es la intermediación laboral, la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa, la contratación por horas u otra forma que pueda afectar los derechos de los trabajadores. Este artículo es claro al mencionar que se prohíbe cualquier forma de precarización, sin embargo, a lo largo del presente estudio se comprobado que la renovación constante de contratos ocasionales, direcciona a que el servidor público se someta a condiciones de precarización debido que no cuenta con una estabilidad laboral, un trabajo digno, una remuneración justa, acceso a la carrera pública, como también a una jubilación.

Referente a los servidores públicos, tendrán derecho al ingreso, ascenso y promoción en la carrera administrativa, y esto es posible materializar mediante un concurso de méritos y oposición en la forma que determine la ley (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Esta disposición legal es clara al mencionar que todas las personas que tengan las capacidades necesarias puedan acceder a la carrera administrativa dando cumplimiento con las disposiciones legales, es decir que los contratos ocasionales que son renovados más de dos veces se debe abrir el respectivo procedimiento para el concurso de méritos y oposiciones, ya que la administración pretende desvirtuar sus responsabilidades con este tipo de precarización laboral.

### **Tratados Internacionales**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 23 reconoce al trabajo como un derecho y que además la personas tienen la libre elección de elegir para acceder a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Asimismo, el

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales, también conocido como el Protocolo de San Salvador, menciona que toda persona tiene derecho al trabajo, el cual es la oportunidad que pueda obtener todos los medios necesarios para que pueda llevar una vida digna y decorosa mediante el desempeño de una actividad lícita (Badilla & Urquilla, 2017).

Este mismo tratado internacional, Protocolo de San Salvador, reconoce al derecho al trabajo, empero donde los Estados partes de garantizar una remuneración justa que asegure que los trabajadores puedan suplir necesidades básicas de subsistencia digna, una vida decorosa y un salario equitativo y una estabilidad para los trabajadores en sus empleos, cuando exista despidos injustificados el trabajador tiene el derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo, o cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional (Organización de los Estados Americanos, 1988).

### **Código Orgánico Administrativo**

El Código Orgánico Administrativo es la normativa que se encarga de regular la función administrativa de todos los organismos que conforman el sector público, es importante citar aquellos principios por los cuales el derecho administrativo se rige. Entre los principios a destacar es el principio de ética y probidad, los servidores públicos y todas las personas que se relacionan con la administración pública deberán actuar con rectitud, lealtad y honestidad. Es decir, fomentarán en el desempeño de sus funciones la probidad, honradez, integridad, imparcialidad, buena fe, confianza, solidaridad y transparencia. Este abanico de principios, deben cumplirse de manera efectiva, celeridad y legítima, no solo por el interés general de las personas, sino también por la reputación y probidad del Estado a través del aparataje burocrático (Código Orgánico Administrativo, 2017).

Entre otro de los principios del artículo 37 en estudio, es el interés general y promoción de los derechos constitucionales. Las administraciones públicas deben servir con objetividad y promover el real y efectivo goce de los derechos. Al hablar de la administración pública se refiere a todo el conjunto, donde quienes se encuentran bajo algún tipo de relación con esta se debe promover el interés general de los derechos, a lo que lleva a citar el principio de igualdad, todas las personas tienen el derecho de participar de los procedimientos que se lleven a cabo administrativamente como el efectivo goce de los derechos.

### **Ley Orgánica del Servicio Público**

La Ley Orgánica del Servicio Público, tiene como finalidad regular en materia de recursos humanos y remuneración englobando a todas las instituciones del sector público, ya que el servidor público, son todas aquellas personas profesionales o no profesiones, que cumplen funciones en la administración pública, a cambio de una remuneración.

De acuerdo al artículo 5 entre los requisitos más destacados que se establecen para el ingreso al servicio público, son que no se encuentre en interdicción civil, no ser deudor y que no se encuentre inmerso en algún proceso judicial. A la vez, deberá cumplir con los requerimientos de preparación académica, técnica o de aquellas que fueren exigibles en la Ley y Reglamento; declaración de no encontrarse en nepotismos, inhabilidades o prohibiciones prevista en el ordenamiento jurídico vigente, entre otros que constan en dicha normativa.

A pesar de todo, en el caso de los contratos ocasionales que son renovados más de dos veces, es legal que se abra un concurso de méritos y oposiciones para suplir la necesidad permanente de la institución pública (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010).

Los derechos de los servidoras y servidores públicos son amplios y extensos, nada alejados de las disposiciones constitucionales mediante los cuales se establece que tienen derecho de gozar de estabilidad en su puesto, percibir una remuneración justa, gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la ley, recibir indemnizaciones por supresión de puesto o retiro voluntario para acogerse a la jubilación, desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Entre la gama extensa de derechos estipulados en el artículo 23 de la LOSEP claramente se denota el derecho de gozar con estabilidad laboral de su puesto de trabajo, primer derecho que las administraciones públicas se encuentran vulnerando con renovación anual de los contratos ocasionales, los mismos que van perdiendo su naturaleza jurídica (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010).

En el artículo 58 de este mismo cuerpo normativo, se establece que los contratos de servicios ocasionales serán únicamente autorizados de manera excepcional por la autoridad nominadora para satisfacer necesidades institucionales no permanentes. Como otra regla para la suscripción de estos contratos no debe sobrepasar el 20% de la totalidad del personal de la entidad contratante. Del primero y segundo inciso de este artículo ya se van estableciendo reglas para la celebración de estos contratos el primero que deben ser de manera excepcional sólo para suplir necesidades temporales y que no superen el 20% de servidores públicos con nombramiento.

En el cuarto inciso, de manera implícita, se genera una desigualdad entre los servidores públicos que poseen un contrato ocasional, con los de nombramiento definitivo y provisional, ya que, claramente explica que este tipo de contrato genera una relación de dependencia acogiéndose a todos los beneficios económicos, pero exceptuando las indemnizaciones por supresión de puesto o partida y los incentivos por jubilación.

Lo que conlleva a analizar el octavo inciso que, por su naturaleza, estos contratos no presentan ninguna estabilidad laboral, ni derecho de adquirir un nombramiento permanente. Se puede comprender esta disposición, siempre que la administración cumpla con la regla principal de emitir estos contratos para cubrir necesidades institucionales y no contratar a una persona por más de 2 años creando únicamente expectativas en el servidor público afectado a su proyecto de vida.

Sin embargo, la administración pública ignora el décimo inciso del artículo 58 el cual notoriamente estipula que cuando la necesidad pasa a ser permanente, la Unidad Administrativa de Talento Humano planificará la creación del puesto el cual será ocupado previo al concurso de méritos y oposición. Esto en concordancia con el artículo 57 de la el LOSEP que el Ministerio del Trabajo deberá aprobar la creación de estos puestos previa solicitud de la máxima autoridad, siempre cuando cumpla con los requerimientos legales e institucionales, ya que esto no debe afectar la masa salarial de los demás servidores (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010). Después que luego de un año de contratación ocasional se mantenga la misma persona o se contrate a otra, situación que hasta el momento ha existe una indebida aplicación de este artículo y se verifica la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores.

### **Corte Constitucional del Ecuador**

La Corte Constitucional del Ecuador por la potestad de control y administración de justicia constitucional ha emitido criterios jurisprudenciales en la sentencia No. 296-15-SEP-CC en la cual señala que el contrato ocasional responde a una precarización laboral, debido a las constantes limitaciones. Esto no permite que se genere un acceso transparente a la carrera administrativa, o que los servidores públicos puedan acceder a beneficios poniendo en evidente desigualdad con aquellos que sí mantienen un nombramiento permanente. Asimismo, destaca el mal uso de

la figura contractual, por mantener vinculadas laboralmente a las personas por un tiempo que excede la eventualidad de este tipo de contrato (Corte Constitucional del Ecuador, 2015).

En propias palabras de la Corte Constitucional (2015) indica que:

El contrato de servicios ocasionales está supeditado al ejercicio fiscal y por ello es transitorio, temporal, y que puede ser renovado una sola vez de conformidad con lo dispuesto la Ley (sic) Orgánica de Servicio Público. Por su naturaleza, 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 (Corte Constitucional del Ecuador, sentencia No. 296-15-SEP-CC, págs. 11-12).

En este mismo sentido, la sentencia No. 08-17-SEP-CC ha indicado que la permanencia de un empleado con base a este tipo de modalidad contractual, después de un año, ya indica la existencia de una necesidad institucional, olvidando una configuración de temporalidad. Bajo su análisis, cataloga a este tipo de contratos como un maltrato o forma de precariedad laboral, ya que las personas que hayan suscrito este tipo de contratos cuentan con los mismos beneficios y prestaciones económicas previstas para todos los servidores públicos (Corte Constitucional del Ecuador, 2017).

## RESULTADOS

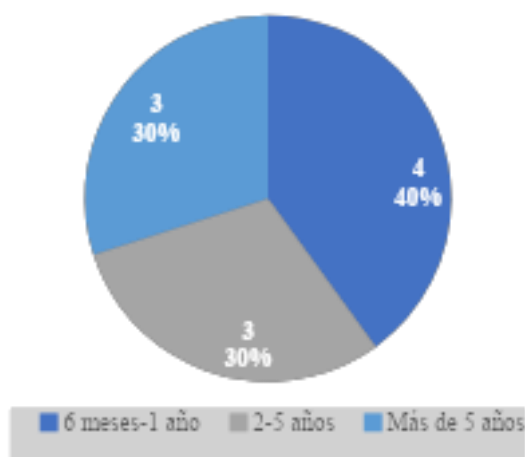
De los instrumentos aplicados se lograron obtener resultados sobre la precarización laboral. Del cuestionario aplicado a los funcionarios públicos, se determinó el nivel de afectación en la vulneración de derechos laborales de los mismos por la suscripción de contratos ocasionales.

### Gráfico 1

*¿Cuánto tiempo lleva contratado bajo un contrato ocasional?*

N

#### Tiempo de contratación



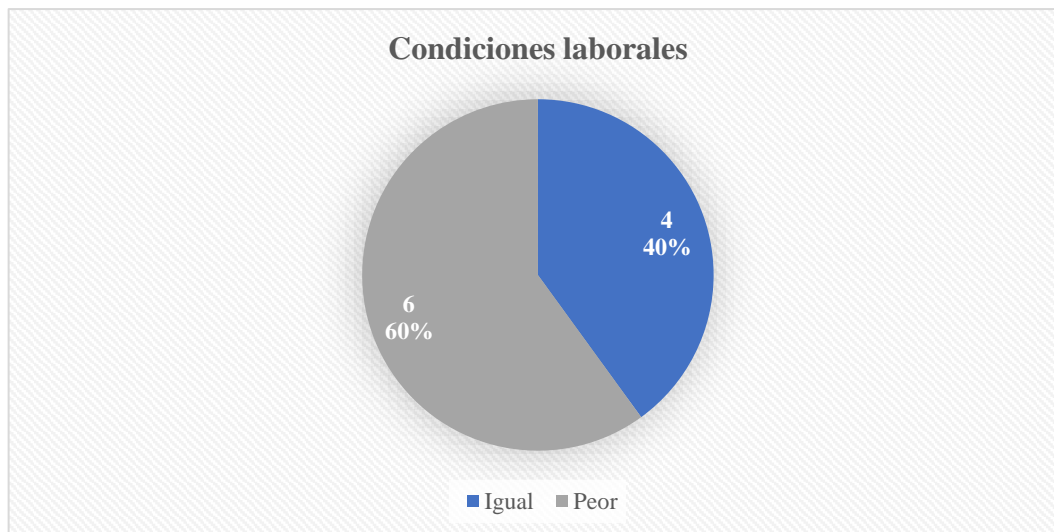
Entre las variables presentadas, el tiempo que mayor porcentaje obtuvo por parte de los servidores es de 6 meses a 1 año con un valor del 40% aparentemente se estuviera aplicando la naturaleza jurídica del contrato ocasional de servicios profesionales. Sin embargo, si se analiza las dos variables restantes, como lo es de 2-5 años y más de 5 años con un porcentaje del 30% respectivamente, se puede determinar que la administración pública realiza una excesiva

renovación de estos contratos, ocasionado una mera expectativa de la estabilidad laboral de dichos funcionarios.

En comparación con trabajadores permanentes ¿cómo evalúa sus condiciones laborales en términos de estabilidad laboral?

**Gráfico 2**

*Condiciones laborales*



Con la segunda pregunta planteada, se tomó en consideración cómo los servidores públicos han firmado un contrato ocasional de servicios profesionales se sienten en relación con aquellos que cuentan con un nombramiento en la administración pública. Mediante lo cual se obtuvo que, el 40% su estabilidad laboral no se ve afectada, este porcentaje da entender que corresponde aquellos que están trabajando un tiempo de 6 meses a 1 año. A diferencia del 60% quienes muestran la incertidumbre de su permanencia de su trabajo después de desempeñar sus funciones por más de un año bajo una modalidad contractual ocasional, lo que hace que este tipo de funcionarios presenten desigualdades laborales y violación a ciertos derechos.

### Gráfico 3

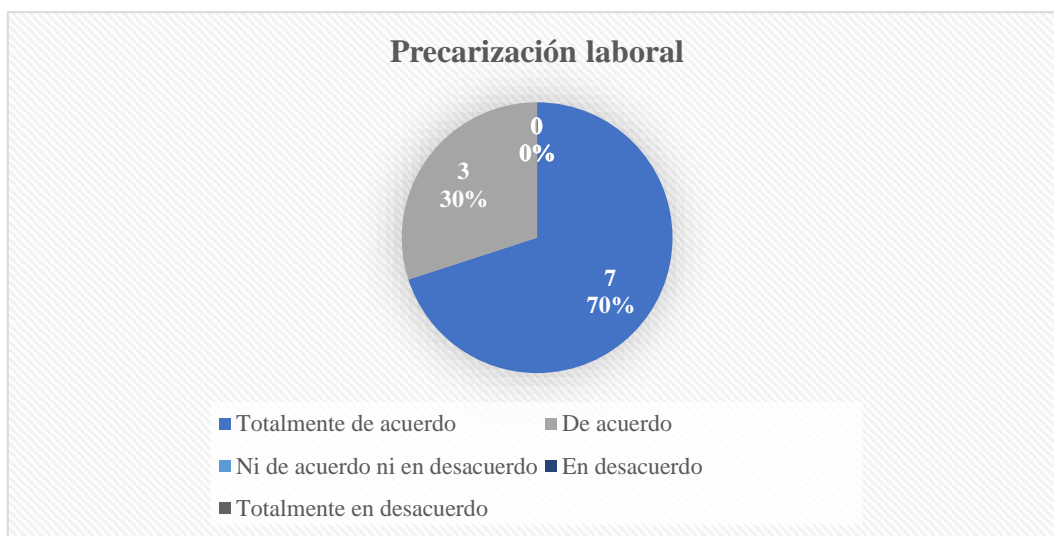
*¿Siente que su contrato ocasional proporciona seguridad laboral?*



El total de la población encuestada considera que los contratos ocasionales no generan ningún tipo de estabilidad laboral. Esto debido a la naturaleza del contrato que claramente menciona que serán suscritos de manera excepcional para satisfacer las necesidades institucionales no permanentes; pero, asimismo, estos no representan ninguna estabilidad laboral, ni el derecho adquirido para la emisión de un nombramiento. Esta regla es clara, siempre cuando se cumpliera con el tiempo de renovación, pero existe una afectación cuando la renovación es constante y sugiere que el servidor siga prestando un servicio ocasional renunciado indirectamente a sus derechos y principios que le corresponde. También se denota la ineficiencia de la administración pública y la falta de legalidad, porque es concedora de la necesidad de abrir una nueva partida para suplir dicho puesto, empero por evadir responsabilidades obligan al trabajador a ejercer un empleo que desde la suscripción de su contrato ya está siendo precarizado.

**Gráfico 4**

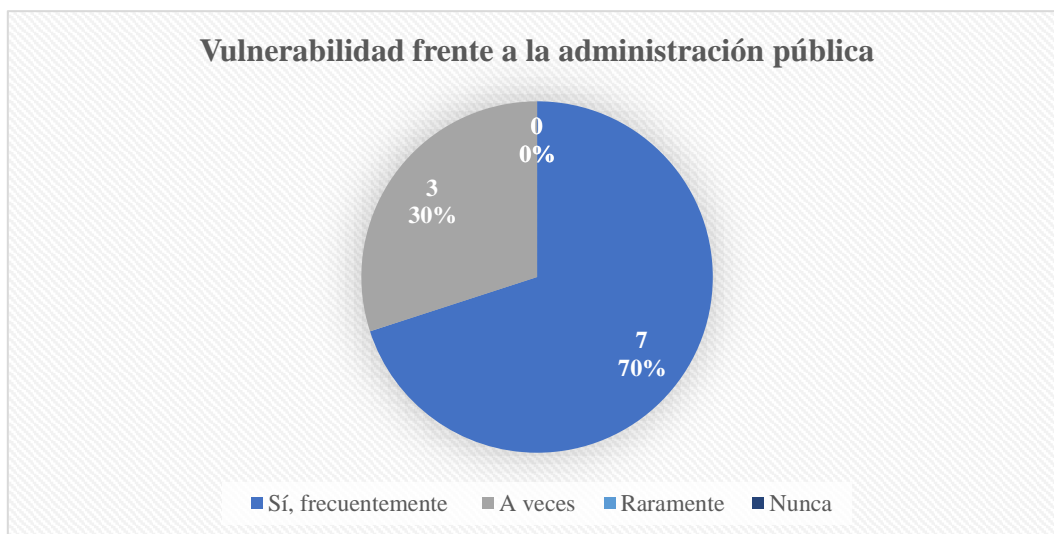
*¿Considera que los contratos ocasionales en el sector público contribuyen a la precarización laboral?*



Se preguntó a la población encuestada, si considera que los contratos ocasionales en el sector público contribuyen a la precarización laboral, lo que supieron manifestar en un 70%, que están de acuerdo, porque es evidente que con una suscripción constante de estos contratos los servidores públicos no van a mantener un trabajo estable, sus remuneraciones no sean la mejores, pero se habla que todo trabajo es un derecho social y económico base para la realización personal y familiar. Sin embargo, este contrato es claro cuando menciona que no está sujeto a incentivos de jubilación. Esto es entendible cuando los contratos cumplen su temporalidad, no obstante, qué sucede cuando una persona lleva más de 5 años bajo esta modalidad; indudablemente se está enfrentando a una precarización laboral. ¿Qué sucede con el 30% que no está ni en acuerdo ni en desacuerdo? Los funcionarios públicos que toman esta posición son aquellos que, por el hecho de desempeñarse en un puesto de trabajo ignoran ciertas circunstancias y los hacen pensar que las condiciones en las que se están desarrollando son las óptimas, cuando la ley es clara sobre los derechos y principios que a toda persona en relación de dependencia -ya sea del sector público y privado- le corresponde. Esto se evidencia con el criterio emitido por Carrión y Soria (2023) quienes mencionan que la gran mayoría de población cuenta con un trabajo, empero los mismos no son los más adecuados lo que conlleva a pensar que un trabajo estable se convierte en una condición alejadas de la realidad, esto debido que únicamente el 20% representan obtener un trabajo en buenas condiciones.

**Gráfico 5**

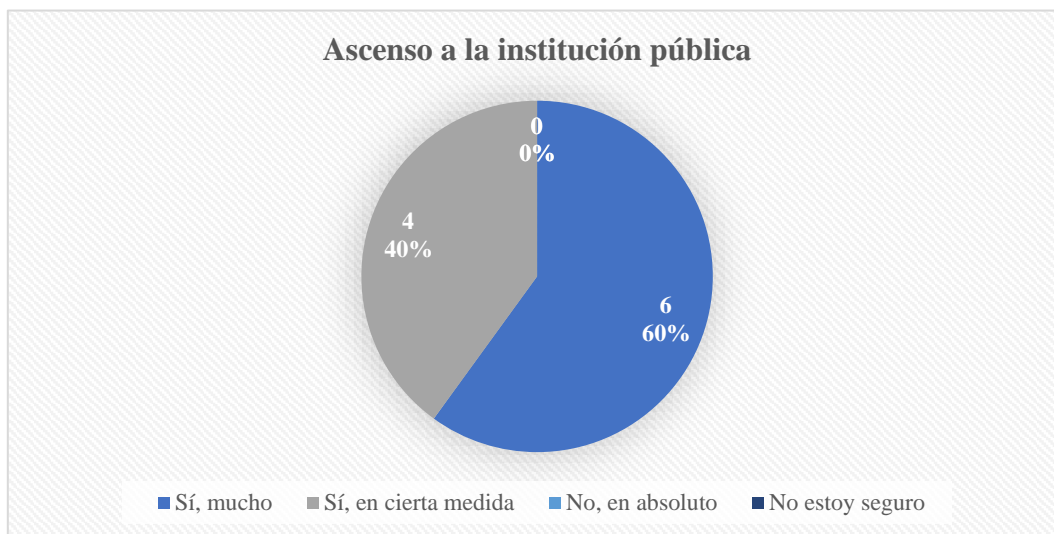
*¿Alguna vez ha sentido que su contrato ocasional le coloca en una situación de vulnerabilidad frente a la administración pública?*



Ante la pregunta planteada, los servidores encuestados mencionan que sí, frecuentemente están en una situación de vulneración frente a la administración pública con el 70%, mientras que el 30% menciona que a veces hay este tipo de afectación. Estos porcentajes permiten interpretar que los contratos ocasionales, no solo por su naturaleza, sino que también por el abuso de la potestad de discrecionalidad con la que cuenta la administración pública existe una indebida aplicación del artículo 58 de la LOSEP, lo que conlleva al incumplimiento de ciertos beneficios que por ley corresponde a los servidores públicos ocasionales.

**Gráfico 6**

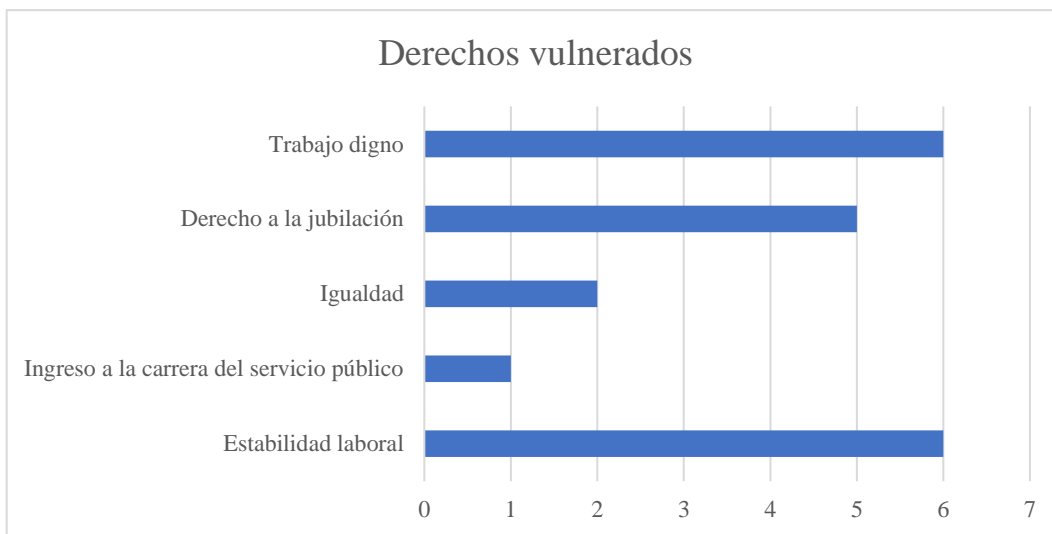
*¿Cree que los contratos ocasionales limitan su capacidad de ascender dentro de la institución pública?*



El 60% de los funcionarios encuestados manifiestan que los contratos ocasionales son una limitante para ascender a la carrera administrativa, esto debido que por la excesiva renovación de estos contratos las instituciones públicas se limitan a abrir el procedimiento correspondiente al concurso de méritos y oposiciones que legalmente corresponde cuando se comprueba que la necesidad institucional ya no es excepcional. Convirtiéndose en una barrera para el ejercicio de su derecho de acceder a instituciones públicas, por el abuso que existe de este tipo de contratos.

**Gráfico 7**

*¿Qué derechos considera que se ven vulnerados por la renovación continua de contratos ocasionales?*



Entre los derechos que mayormente resaltan son el derecho al trabajo digno y la estabilidad laboral, que indudablemente son los principales derechos que se afectan, ya que un contrato ocasional no proporciona estabilidad laboral y además por que la administración pública pueda dar por terminado de manera unilateral este tipo de contrato. Seguido del derecho de jubilación, ya que al no recibir incentivos para este derecho las personas se ven afectadas con este derecho fundamental para la proyección de vida para todo ser humano. El derecho a la igualdad, ya que las administraciones públicas no conceden las mismas oportunidades de contar con un trabajo seguro como si lo hacen con aquellos que tienen un nombramiento. Finalmente, el derecho del ingreso a la carrera administrativa, la supresión de concursos de méritos y oposición por la apertura y renovación de contratos ocasionales.

**Resultados entrevista**

En la siguiente tabla se proyectan las respuestas obtenidas por parte de los 5 entrevistados, mismos que son jueces especialistas en materia laboral y de familia.

**Tabla 1**

*Tabla con respuestas de entrevistas realizadas a jueces del ámbito laboral*

<b>Preguntas</b>	<b>Entrevistado 1</b>	<b>Entrevistado 2</b>	<b>Entrevistado 3</b>	<b>Entrevistado 4</b>	<b>Entrevistado 5</b>
Desde su experiencia, ¿cómo define usted la precarización laboral en el contexto de los contratos ocasionales en el sector público ecuatoriano?	Se caracteriza por una falta de estabilidad, beneficios limitados, salarios más bajos y condiciones de trabajo desfavorables, lo que afecta tanto a los trabajadores como a la eficiencia y calidad del servicio público.	Los contratos ocasionales en el Ecuador han sido descontextualizados en su fin, ya que han permitido la precarización laboral, afectando el proyecto de vida de las personas, al permanecer en incertidumbre por dicha precarización, definiendo a la precarización como la forma de esclavizar a los trabajadores.	Los contratos ocasionales de prestación de servicios sus características y como esta está relacionado tanto en el sector público como privado, teniendo una incidencia en los derechos laborales de los trabajadores, estos deben estar en armonía con las leyes de la Constitución del Ecuador, y con los derechos que ésta garantiza; y más aún cuando la Corte Constitucional se pronunció acerca de este tipo de modalidad laboral, y como el uso repetitivo tanto en instituciones públicas o privadas han causado que exista un tipo de precarización en los derechos del trabajador.	Se define como la situación en la que los trabajadores enfrentan inseguridad en su empleo, falta de estabilidad económica, y acceso limitado a beneficios y derechos laborales, debido a la naturaleza temporal e inestable de estos contratos.	Esta precarización afecta negativamente su bienestar, seguridad y oportunidades de desarrollo profesional.

<p>¿Qué aspectos doctrinarios cree que son más relevantes para entender la relación entre los contratos ocasionales y la precarización laboral?</p>	<p>Para entender la relación entre los contratos ocasionales y la precarización laboral, es crucial considerar aspectos como la seguridad en el empleo, la protección social, los derechos laborales, la desigualdad, la libertad sindical, la equidad entre tipos de contratos y el impacto en la moral y productividad. Estos conceptos doctrinarios proporcionan una base sólida para analizar cómo los contratos ocasionales pueden contribuir a la precarización y cuáles son las implicaciones para los trabajadores y el sistema laboral en general.</p>	<p>-Precarización laboral: es un elemento central de la nueva dinámica de desarrollo del capitalismo, creando una nueva condición de vulnerabilidad social. -Flexibilidad laboral. puede entenderse como cambios y tendencias en el mundo del trabajo con el objetivo de dinamizar la economía del país, aumentando el número de puestos de trabajo, pero al mismo tiempo, esta flexibilización puede generar precariedad. -Principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales.</p>	<p>En lo referente al sector público la Corte Constitucional se ha manifestado sobre la afectación que tiene en los procesos de fortalecimiento, siendo objetivos importantes para las instituciones: "Los servidores contratados bajo esta figura y se estaría impidiendo la consolidación de la estabilidad laboral de estas personas, afectando además a los procesos de fortalecimiento institucional de las entidades públicas, los cuales constituyen un objetivo primordial es inherente a la administración pública moderna.</p>	<p>-Seguridad en el empleo: La estabilidad laboral es fundamental para el bienestar del trabajador, y los contratos ocasionales pueden socavar esta estabilidad. -Protección social: La garantía de acceso a beneficios y derechos laborales es clave para la protección del trabajador, y los contratos ocasionales a menudo limitan este acceso. -Igualdad y no discriminación: Los contratos ocasionales pueden generar trato desigual respecto a los empleados permanentes, afectando la equidad en el entorno laboral. -Dignidad del Trabajador: Las condiciones laborales inestables y precarias pueden afectar la dignidad y el valor del trabajo realizado.</p>	<p>-Protección social -Igualdad y justicia social -Dignidad del trabajador</p>
<p>¿Existen principios jurídicos fundamentales que, en su opinión, los contratos ocasionales podrían estar vulnerando?</p>	<p>Relacionados con la seguridad en el empleo, la igualdad, la protección del trabajador, la equidad, la dignidad, la continuidad del empleo y la libertad sindical. Estas vulneraciones pueden tener implicaciones significativas para la calidad de vida de los trabajadores y para el</p>	<p>Si, se vulneran varios principios, entre ellos: Igualdad y no discriminación; debido proceso, trabajo, derecho de las personas discapacitadas, seguridad jurídica y tutela judicial efectiva.</p>	<p>Aunque los servidores contratados bajo esta modalidad están sujetos y tienen derecho a todos los beneficios económicos disponibles no gozan de estabilidad laboral lo que representa una grave vulneración a los derechos laborales.</p>	<p>-Seguridad en el empleo -Igualdad y no discriminación -Protección del Trabajador -Dignidad del trabajador</p>	<p>- Seguridad en el empleo -Igualdad y no discriminación -Protección del Trabajador</p>

	equilibrio y justicia en el entorno laboral.				
¿Podría compartir su perspectiva sobre cómo los tribunales ecuatorianos han interpretado y resuelto casos relacionados con la precarización laboral en contratos ocasionales?	Los tribunales ecuatorianos han reconocido que los contratos ocasionales, por su propia naturaleza temporal e incierta, pueden generar situaciones de precarización laboral. Esto se traduce en un análisis cuidadoso de las condiciones laborales y la aplicación de principios de protección al trabajador, particularmente cuando estas condiciones afectan significativamente los derechos y beneficios que deberían ser garantizados.	Los Jueces han coincidido que los contratos ocasionales tienen una duración provisoria, entendiéndose que son creados para una necesidad emergente, que se entiende que en poco tiempo podría cesar, pero al renovarse una y otra vez, está ya desnaturalizado el contrato ocasional; lo que quiere decir que no hay certeza para el administrado que es el que está soportando la carga de ser la parte débil en la relación contractual.	Como consecuencia de los problemas derivados por un inadecuado uso del contrato ocasional la Corte Constitucional (2015) en sentencia N.º 296-15-SEP-CC señaló que si bien este contrato puede considerarse como aquellos de tipo precario porque no estabilidad laboral, ni permite el acceso a la carrera administrativa, o el conoce de los beneficios que amparan a los servidores públicos de carrera, ha sido de utilidad en las instituciones de la administración pública para el cumplimiento de sus objetivos. Destaca el mal uso de la figura contractual, porque mantiene vinculadas laboralmente a las personas por un tiempo que excede de lo que representa la ocasionalidad en contra de la Ley Orgánica del Servicio Público.	Los tribunales ecuatorianos han interpretado y resuelto casos relacionados con la precarización laboral en contratos ocasionales de la siguiente manera: -Reconocimiento de la inseguridad laboral -Conversión de contrato -Garantía de derechos -Protección contra el abuso	Jueces y juezas han interpretado y resuelto casos de precarización laboral en contratos ocasionales reconociendo la falta de estabilidad y beneficios para los trabajadores.
¿Cree usted que los contratos ocasionales están diseñados para beneficiar a la administración	Si, porque los contratos ocasionales pueden ser una herramienta útil para la administración pública al ofrecer flexibilidad y reducir costos. Sin embargo,	Están diseñados para beneficiar a la Administración Pública ya que mantiene bajo esta figura a las personas para que desarrollen sus actividades laborales con	Si, puesto que no permiten que el trabajador adquiera los derechos que tendría al tener nombramiento.	Sí, los contratos ocasionales a menudo están diseñados para beneficiar a la administración pública a expensas de los derechos	Si, por que esto ocurre porque permiten evitar compromisos a largo plazo y reducen gastos en

pública a expensas de los derechos laborales? ¿Por qué?	cuando se utilizan de manera extensiva o abusiva, pueden comprometer los derechos laborales de los empleados, generando precarización y desigualdades en el trato. Es crucial que exista una regulación adecuada y mecanismos de supervisión para garantizar que el uso de contratos ocasionales no sea perjudicial para los derechos y la estabilidad de los trabajadores.	normalidad y generando expectativa, con la consiguiente determinación de su proyecto de vida, pero posteriormente las entidades deciden no proceder a la renovación de los contratos, lesionando de esta manera, sin duda alguna los derechos de las personas al trabajo y a su proyecto de vida, que está estrechamente relacionado con la vida digna y el buen vivir.		laborales. Esto se debe a que proporcionan flexibilidad para ajustar la plantilla según necesidades temporales y permiten reducir costos asociados con empleados permanentes, como beneficios y seguridad social.	beneficios y seguridad social, lo que puede vulnerar la estabilidad y los derechos de los trabajadores.
¿Cuáles son las consecuencias más significativas que ha observado en los trabajadores que operan bajo contratos ocasionales en términos de seguridad laboral y estabilidad económica?	Inseguridad Laboral. Estabilidad económica reducida Impacto en la calidad de vida Desigualdad y exclusión social	Afectación en sus proyectos de vida. Inseguridad económica. Vulneración al derecho al trabajo. Derecho a una vida digna social	El Estado deliberadamente vulnera la situación laboral de los servidores y les impide garantizar la estabilidad laboral. Lo que no solo afecta los derechos de los servidores públicos sino también a la administración pública	-Limitación en el desarrollo profesional -Reducción en la moral y compromiso -Dificultades para acceder a créditos -Impacto en la salud mental	-Inseguridad laboral -Estabilidad económica reducida
¿Considera que los contratos ocasionales de prestación de servicio vulneran derechos laborales de los servidores públicos?	Los contratos ocasionales de prestación de servicios en el sector público pueden vulnerar diversos derechos laborales, tales como la seguridad laboral, el acceso a beneficios y derechos, la igualdad de trato, y las oportunidades de desarrollo profesional.	Sí, porque según la normativa pertinente -artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público y artículo 143 de su reglamento-, la naturaleza jurídica de los contratos de servicios ocasionales es temporal, lo que deriva en que efectivamente estos no concedan estabilidad laboral a sus beneficiarios.	En el Ecuador se produce una vulneración a los laborales de los servidores públicos bajo contrato ocasional como consecuencia del abuso de este tipo de contratos por parte de las instituciones de la administración pública que extienden la contratación del personal	Sí, los contratos ocasionales de prestación de servicio pueden vulnerar derechos laborales de los servidores públicos al generar inseguridad laboral, limitar el acceso a beneficios y prestaciones, y ofrecer un trato desigual en comparación con empleados permanentes.	Sí, los contratos ocasionales de prestación de servicio pueden vulnerar derechos laborales de los servidores públicos al ofrecer inestabilidad laboral, limitar el acceso a beneficios y prestaciones, y

			bajo la modalidad ocasional superando el tiempo establecido por ley e incluso superando el porcentaje de servidores que pueden ser contratados bajo este régimen.	Esto afecta la estabilidad y protección de los trabajadores, comprometiendo sus derechos fundamentales.	generar trato desigual en comparación con empleados permanentes.
--	--	--	---	---	--

Es posible apreciar que, incluso para los administradores de justicia, especializados, en el ámbito laboral los contratos de servicios ocasionales constituyen una nueva forma de precarización laboral, debido a la desnaturalización que administración está otorgando a los contratos ocasionales, permitiendo la precarización laboral, poniendo en riesgo la inseguridad del empleo, el bienestar y la igualdad de oportunidades. Entre los principios que los entrevistados han destacado son a la seguridad en el empleo, la igualdad de protección, trabajo digno que este tipo de afectaciones tienen implicaciones significativas para la calidad de vida de los servidores y servidoras y una justicia laboral equitativa.

Esta descontextualización de los contratos ocasionales, merece recibir un análisis más profundo sobre su finalidad y cómo la administración pública está llevando a cabo esta facultad otorgada. Las decisiones administradas por los jueces se ajustan al análisis jurisprudencial realizado por la Corte Constitucional donde ratifica como los contratos ocasionales violan derechos fundamentales del servidor público.

### **DISCUSIÓN**

Mediante el estudio realizado tanto a nivel doctrinario, jurídico y jurisprudencial, se ha logrado determinar que los contratos de servicios ocasionales, generan precarización de los derechos de los servidores públicos, debido que a lo largo de los años, la administración pública por su potestad discrecional y prerrogativa, ha venido realizado constantes abusos con la renovación de este tipo de modalidad contractual, ignorando principios reconocidos a nivel constitucional y legal como es el principio de legalidad, por una indebida aplicación del artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público. Mediante los instrumentos de investigación se determinó que realmente la precarización laboral está relacionada con la suscripción de contratos ocasionales debido a las desigualdades que los funcionarios deben enfrentar constantemente y las meras expectativas sobre una estabilidad laboral. (Carrión & Soria, 2023).

Lo anteriormente mencionado, se relaciona con lo analizado jurídicamente en la sentencia No. No. 08-17-SEP-CC de la Corte Constitucional ecuatoriana, en el sentido de que la permanencia de un empleado público con base a este tipo de modalidad contractual, después de un año, ya indica la existencia de una necesidad institucional, olvidando una configuración de temporalidad. Bajo su análisis, cataloga a este tipo de contratos como un maltrato o forma de precariedad laboral, ya que las personas que hayan suscrito este tipo de contratos cuentan con los mismos beneficios y prestaciones económicas previstas para todos los servidores públicos.

Una vez que se ha determinado que existe precarización laboral por la suscripción de contratos ocasionales de manera reiterativa, se denota la afectación a los derechos y garantías de los servidores públicos. En este sentido, la incertidumbre, inseguridad, inestabilidad y sosiego laboral, son las principales características que se da con la existencia de la precariedad laboral, y de este modo, el servidor público tiene que enfrentarse a salarios bajos, inconscientemente renunciar una posible jubilación, proyectos de vida, desigualdad con otros empleadores del sector público, derecho a un trabajo digno y una remuneración justa (Reyes et al., 2021).

Los contratos de servicios ocasionales que se vienen emitiendo en el sector laboral público de Ecuador, están vulnerando derechos, garantías y principios laborales de los servidores públicos, ya que cada vez son más las personas que son contratadas bajo esta modalidad, ignorando responsabilidades y procesos administrativos como la apertura de concurso de méritos y oposición. En palabras de Velaña (2019) menciona que, la contratación ocasional repercute en el proyecto de vida de los servidores públicos, esto debido que después de un tiempo estos no son renovados por falta de una partida presupuestaria.

Así las cosas, esta investigación se ha nutrido de presupuestos de gran valía, que exponen las condiciones de inestabilidad, inseguridad y deficiencia normativa en la existencia de los contratos de servicios ocasionales, ya que la forma en que se vienen materializando, afectan la situación laboral, personal y social del servidor público, ya que esencialmente, un contrato ocasional, debido a la naturaleza misma de su contenido, es deficiente y limitada en la expectativa legítima que pueda causar en dicha persona, por cuanto: i) no puede establecerse per se una probabilidad de obtener la estabilidad añorada por el servidor público, ii) al momento en que se generan varios y continuos contratos ocasionales, el funcionario público se mantiene en zozobra, porque a pesar de permanecer de manera extendida en la administración pública, no logra una estabilidad ni permanencia definitiva en dicho espacio laboral; y, iii) la distinción artera y abusiva de la permanente emisión de contratos de servicios ocasionales, no logra establecer un camino para ascender o aspirar a un nombramiento provisional o definitivo en el sector público, lo que hace que esta figura jurídica sea un desaire a los derechos y conquistas laborales de todo servidor público.

De lo dicho, los contratos de servicios ocasionales se mantienen incólumes en todo el contexto normativo ecuatoriano, pese a la debilidad del contenido legal que existen en los mismos, ya que se ha explicado que esta modalidad de contratación en el sector público, es completamente normal y perenne, sin que se haya reparado en que, la emisión de permanentes contratos ocasionales, no conlleva a la aplicación de derechos y garantías laborales, ya que la inestabilidad e inseguridad es latente en quien recibe este contrato, es decir, el servidor público en Ecuador.

Por este motivo, el principal hallazgo de esta investigación, es que los contratos de servicios ocasionales, son suscritos entre la administración y el administrado por la necesidad económica y laboral que existe en la persona que pasa a ser parte del sector público, y debido a esto es que se requiere que exista un cambio en la normativa de la LOSEP para asegurar la estabilidad del servidor público en el aparataje burocrático nacional, y de esta manera se establezca condiciones laborales básicas y mínimas para el desarrollo profesional, académico, personal y económico de quien ejerce su labor en estos espacios, que están destinados para el servicio público, por lo que, para alcanzar esta aspiración, se debe valorar al servidor público a través de la debida aplicación de los derechos, garantías y principios que rigen desde siempre en la Carta Magna y en las normas legales.

## **CONCLUSIÓN**

El presente estudio sobre la precarización laboral en los contratos ocasionales de los servidores del Ecuador permitió comprender las diversas dificultades a nivel económico y social atraviesan los servidores públicos que son contratados bajo esta modalidad, ya que no generan buenas condiciones laborales que permitan que los burócratas puedan suplir necesidades básicas tanto personales y familiares.

Entre las causas y efectos se determinó que, la causa originaria es la desnaturalización que la administración pública otorgado a los contratos ocasionales creando condiciones excesivas en su prolongación lo que genera incertidumbre en dichos servidores, es decir, cuando existe una renovación excesiva de estos contratos sin tomar en consideración las reglas señaladas en el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público, genera una vulneración de derechos laborales como a la estabilidad laboral, trabajo digno, jubilación, derecho al acceso a la carrera administrativa, a bonificaciones a la salud, principio de igualdad y transparencia administrativa.

Por lo tanto, los contratos ocasionales ubican al funcionario público en una desigualdad frente a la administración pública, por el abuso excesivo de este tipo de contratos, y que estos tienen como tiempo determinado de duración de doce meses, con la posibilidad de renovarlo únicamente por una sola vez, pero la administración pública ha tomado al término renovación como una excepción, más no una regla. Por la omisión a esta regla se vulnera una serie de principios constitucionales y legales,

principalmente el principio de igualdad con respecto aquellos funcionarios públicos que cuentan nombramientos provisionales o permanentes, además, se evidencia que la administración es la única que se beneficia ya que ofrece flexibilidad y reducción de gastos.

Finalmente, una reforma legal para frenar esta artera modalidad de contratación sería oportuna y necesaria para adecuar y actualizar el denominado contrato de servicios ocasionales en el contexto ecuatoriano, y lograr que el servidor público pueda aspirar legítimamente a obtener una estabilidad en el sector público ecuatoriano, tomando en consideración a la presente investigación, la cual ha logrado plausibles resultados, que están siendo abordados en este espacio académico.

## REFERENCIAS

- Acosta, J., & Ocampo, A. (2013). El derecho a la estabilidad laboral y la sucesiva renovación del contrato de servicios ocasionales en el sector público.
- Arévalo, J. (2019). Los principios del proceso laboral. *Lex-Revista De La Facultad De Derecho Y Ciencias Políticas*, 16(22), 253–270.
- Badilla, A. &, & Urquilla, C. (2017). El derecho al trabajo en el sistema interamericano de derechos humanos . <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22091.pdf>
- Bedregal, P., Besoain, C., Reinoso, A., & Zubarew, T. (2017). La investigación cualitativa: Un aporte para mejorar los servicios de salud. . *Revista Médica De Chile*, 145(3), 373–379.
- Benach, J., Alòs, R., & Jódar, P. (2020). La civilización del malestar: Precarización del trabajo y efectos sociales y de salud. *Papeles De Relaciones Ecosociales Y Cambio Global*.2020;(150): 23-43.,
- Boyer, J. (2019). El derecho de la función pública y el servicio civil.
- Caamaño, E. (2019). La discriminación laboral indirecta.
- Carmona, N. (2021). La imparcialidad en la imposición de sanciones a los servidores públicos en colombia en la ley 734 de 2002. *Estudios Socio-Jurídicos*, 23(2), 11–33.
- Carrillo, A. (2015). Población y muestra. *Plantel Texcoco De La Escuela Preparatoria*,
- Carrión, D., & Soria, M. (2023). Estructura laboral ecuatoriana: Trimestre abril-junio de 2022. *Revista Economía*, 75(121), 81–89.
- Castillo, D. (2021). El derecho a la igualdad material en contratos de servicios ocasionales. comentario de fallo. *Foro: Revista De Derecho*, (35), 65–84.
- Código Orgánico Administrativo. (2017, Código orgánico administrativo, ecuador . <https://n9.cl/tziya>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la república del ecuador.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2015). Sentencia no. 296-15-SEP-CC. <https://n9.cl/sknzk>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2017). Sentencia no. 008-17-SEP-CC. <https://n9.cl/x5aey>
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. . *Investigación En Educación Médica*, 2(7), 162–167.
- García, M. (2008). Metodología de la investigación. *Revista Panamericana De Pedagogía*, (12)
- García, M., Ibáñez, J., & Alvira, F. (1996). El análisis de la realidad social: Métodos y técnicas de investigación. Alianza.
- Gaspar, M., Alvarado, H., & Díaz, I. (2020). La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el ecuador. *Revista Universidad Y Sociedad*, 12(4), 383–389.
- Ibarra, A., Gaspar, M., & Robles, G. (2021). El derecho a la estabilidad laboral en el servicio público ecuatoriano. *Cienciamatria*, 7(1), 383–393.

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2022). "Formas de la precariedad laboral". <https://istas.net/salud-laboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/trabajo-precario/formas-de-la-precariedad-laboral>

Isaza, G. (2020). Potestad disciplinaria y derecho a elegir: Un examen de la destitución de servidores públicos de elección popular en Colombia. *Rev. Digital De Derecho Admin.*, 23, 289.

Lafuente, C., & Marín, A. (2008). Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (64), 5–18.

Ley Orgánica de Servicio Público. (2010). Registro oficial suplemento 294 . <https://n9.cl/6tuylk>

Ley Orgánica del Servicio Público. (2010). Registro oficial suplemento 294 . <https://n9.cl/6tuylk>

Loaiza, J., & Gil, J. (2020). Economía naranja: Un análisis de los impactos tributarios de las plataformas digitales prestadoras de servicios. . *Ágora*, 8(10), 1–35.

Loyola, M., Zamora, A., & Ormaza, D. (2022). La terminación ilegítima de los contratos con nombramientos provisionales y la precarización laboral en la administración pública. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico-Profesional*, 7(10), 2148–2167.

Luyo, M. (2019). La carrera administrativa: Su necesaria observancia para la regulación de la negociación colectiva en materia remunerativa de los servidores públicos en el Perú. *Derecho & Sociedad*, (53), 171–182.

Maldonado, A. (2022). Los contratos ocasionales de prestación de servicios y la precarización de los derechos de los trabajadores.

Matamoros, D. (2023). Los contratos ocasionales: La necesidad institucional frente al derecho a la estabilidad de servidores públicos en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 10859–10882.

Muglisa, C., & Villalva, D. (2022). Dirigentes sindicales y trabajadores ecuatorianos. ¿ cuestionamientos a la igualdad en cuanto a su estabilidad laboral? *Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias E Investigación*, 6(42), 211–224.

Muñoz, K., & Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad Y Sociedad*, 13(3), 222–232.

Ochoa, F. (2024). La acción de protección y la precarización laboral en los contratos de servicios ocasionales. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(2), 416–427.

Organización de los Estados Americanos. (1988). Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. <https://n9.cl/vl48t>

Organización Internacional del Trabajo. (2018). La brecha salarial en América Latina. Oficina Regional Para América Latina Y El Caribe, <https://n9.cl/chil6>

Paguay, M., & Morales, M. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Universidad Y Sociedad*, 15(2), 346–354.

Pullaguari-Zaruma, K., & Hernando, Á. (2019). Politización mediática de la justicia en Ecuador. estudio de caso: Ecuavisa. *Revista Humanidades*, 9(2), 1–23.

Reyes, L., Rocha, A., & Rocha, L. (2021). Factores que conllevan al área administrativa a abusar del manejo del contrato por prestación de servicios y las consecuencias de esta mala práctica a nivel contable y administrativo.

Rodríguez, M. (1979). El principio de igualdad y las relaciones laborales. *Revista De Política Social*, 121, 381–414.

Romero, H. (2021). Precarización laboral y su incitación al desaliento en el empleo. *Revista Káanbal*, , 67.

Velaña, B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el ecuador. *Bolentín De Coyuntura*, (22), 20–23.

Vera, P., & Rodas, M. (2022). Regulación por parte de la corte constitucional sobre la situación jurídica de los funcionarios públicos contratados bajo la modalidad ocasional.

Vergès, C. (2023). Precarización laboral, desigualdad y nuevas tecnologías. *Revista Colombiana De Bioética*, 17(1)

Zamora, B. (2017). El método estadístico. <https://n9.cl/71qbu>