



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador | Sede  
Ambato

## **CENTRO DE POSGRADOS**

**Tema:**

**CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES Y SUS EFECTOS EN LA ESTABILIDAD DE LA EPM COTOPAXI**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de  
Magister en Derecho mención Gestión Pública**

**Línea de investigación:**

**DERECHO PÚBLICO**

**Autor:**

Edison Bolívar Vega Tapia

**Director**

Mg. José Sebastián Cornejo Aguiar

**Ambato – Ecuador**

**Noviembre 2025**

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **EDISON BOLIVAR VEGA TAPIA**, con cédula de ciudadanía **0503066417**, autor del trabajo de graduación intitulado: “CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES Y SUS EFECTOS EN LA ESTABILIDAD DE LA EPM COTOPAXI”, previo a la obtención del título profesional de **MAGISTER EN DERECHO MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA**, en el centro de **POSGRADOS**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 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 graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respeta los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, noviembre 2025



Edison Bolívar Vega Tapia

CC. 0503066417

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**  
**SEDE AMBATO**  
**APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

**Tema:**

**CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES Y SUS EFECTOS EN LA ESTABILIDAD DE LA EPM COTOPAXI**

**Línea de investigación:**

DERECHO PÚBLICO

**Autor:**

Edison Bolívar Vega Tapia

José Sebastián Cornejo Aguiar, Ab. Mg.

CC. 1720485240

**CALIFICADOR**

Mayra Cristina Mena Mena, Ab. Mg.

**CALIFICADOR**

Linda de las Mercedes Amancha Chiluisa, Ab. Dra.

**CALIFICADOR**

Dayamy Lima Rojas, Lic. Mg.

**DIRECTORA CENTRO DE POSGRADOS**

Diego Gonzalo Coca Chanalata, Dr. Mg.

**SECRETARIO GENERAL PUCESA**

JOSE SEBASTIAN CORNEJO AGUIAR  
 Firmado digitalmente por JOSE SEBASTIAN CORNEJO AGUIAR  
 Fecha: 2025.11.09 15:09:10 -05'00'

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

MAYRA CRISTINA MENA  
 Firmado digitalmente por MAYRA CRISTINA MENA  
 Fecha: 2025.11.09 15:09:10 -05'00'

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

LINDA DE LAS MERCEDES AMANCHA CHILUISA  
 Firmado digitalmente por LINDA DE LAS MERCEDES AMANCHA CHILUISA  
 Fecha: 2025.11.09 15:09:10 -05'00'

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

DAYAMY LIMA ROJAS  
 Firmado digitalmente por DAYAMY LIMA ROJAS  
 Fecha: 2025.11.12 08:51:38 -05'00'

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

DIEGO GONZALO COCA CHANALATA  
 Firmado digitalmente por DIEGO GONZALO COCA CHANALATA  
 Fecha: 2025.11.12 09:21:22 -05'00'

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

**Ambato – Ecuador**  
**Noviembre 2025**

## **DEDICATORIA**

Está dedicado a mis dos grandes amores Daniela y Joel, ellos son mis dos pilares fundamentales en mi vida, impulsando a salir adelante y poder alcanzar cada una de mis metas anheladas.

De igual manera dedico a mi familia y amigos que estuvieron presentes durante todo el transcurso de la maestría.

***Edison Bolívar.***

## **AGRADECIMIENTO**

Dedico primero a Dios, por permitirme cumplir una meta más en mi vida profesional, al acompañarme cada día llenando de sabiduría e iluminando mi mente, sin su ayuda nada de esto hubiese sido posible.

A mi amada esposa Patricia, por apoyarme cada día e impulsarme a continuar con mis estudios.

Un agradecimiento fraterno a mi tutor el Dr. José Sebastián Cornejo Aguiar, por apoyarme de manera incondicional y desinteresada durante el tiempo de mi trabajo de investigación.

***Edison Bolívar.***

## RESUMEN

El presente estudio busca analizar como los contratos de servicios ocasionales afectan en la estabilidad laboral de los servidores públicos de la Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi (EPM Cotopaxi), toda vez que resulta necesario investigar esta problemática debido a la proliferación de estos contratos y su posible impacto en la estabilidad laboral, se están generando consecuencias negativas en el bienestar y desempeño laboral.

El objetivo general de la investigación es analizar los contratos de servicios ocasionales de los servidores públicos y sus efectos en la estabilidad laboral luego de haber cumplido los dos años sin ser llamados a concurso de méritos y oposición en la Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi (EPM Cotopaxi) durante los años 2019-2022.

Para lograr esto, se desarrolló mediante tres objetivos específicos, iniciando con una fundamentación jurídica y doctrinaria lo que nos permitió hacer un análisis de la situación actual de los servidores públicos en la EPM Cotopaxi, llegando a identificar elementos sustanciales para una estabilidad laboral, se utilizó una metodología de enfoque mixto, que combina el análisis descriptivo de la situación laboral, el estudio documental-bibliográfico de las políticas de contratación de la empresa.

La técnica de investigación se llevará a cabo mediante encuestas para recopilar información directa a los funcionarios públicos de la EPM Cotopaxi, misma que permitirán obtener datos sobre la percepción, respecto a la estabilidad laboral, los beneficios y su satisfacción general en relación a los contratos de servicios ocasionales.

**Palabras clave:** contratos de servicios ocasionales, estabilidad laboral, servidores públicos.

## ABSTRACT

*The present study seeks to analyze how occasional service contracts affect the job stability of public servants of the Public Mobility Company of the Commonwealth of Cotopaxi (EPMC), since it is necessary to investigate this problem due to the proliferation of these contracts. and its possible impact on job stability, since negative consequences are being generated on well-being and work performance, which in turn can have an impact on the quality of the services offered by the company.*

*The general objective of the research is to analyze the occasional service contracts of public servants and their effects on job stability after having completed two years without being called to compete on merit and opposition in the Public Mobility Company of the Commonwealth of Cotopaxi (EPMC) during the years 2019-2022.*

*To achieve this, a mixed approach methodology will be used, which combines the descriptive analysis of the employment situation, the documentary-bibliographic study of the company's hiring policies.*

*The research technique will be carried out through surveys to collect direct information from public officials of the EPMC, which will allow obtaining data on the perception, regarding job stability, benefits and their general satisfaction in relation to service contracts occasional.*

**Keywords:** *occasional service contracts, job stability, public servants.*

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD .....	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I. EL ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA .....	2
1.1. Antecedentes de los contratos de servicios ocasionales en el sector público ..	2
1.2. Marco normativo.....	5
1.3. Análisis respecto de la regulación de los contratos de servicios ocasionales en la EPM COTOPAXI.....	11
1.4. Derechos y beneficios de los servidores públicos con contratos ocasionales	12
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO .....	40
2.1. Enfoque.....	40
2.2. Nivel .....	41
2.3. Método de investigación.....	44
2.4. Tipo de investigación .....	48
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	54
3.1. Presentación de resultados .....	54
3.2. Similitudes entre las respuestas de los encuestados .....	64
3.3. Diferencias entre las respuestas de los encuestados .....	69
3.4. Análisis de las respuestas obtenidas conforme a la Constitución, Tratados y Convenios Internacionales y Legislación Ecuatoriana .....	74
CONCLUSIONES.....	84
RECOMENDACIONES .....	85
BIBLIOGRAFÍA .....	86

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 : Análisis jurídico de las sentencias emitidas por la Corte Constitucional respecto de los contratos de servicios ocasionales.....	21
Tabla 2: Resumen de los casos y relación con el tema de investigación .....	25
Tabla 3: Derechos laborales afectados por los contratos de servicios ocasionales, su marco legal y doctrina aplicable. ....	37
Tabla 4: Población y Muestra .....	49
Tabla 5: Pregunta 1. ¿Conoce que es un contrato de servicio ocasional? .....	54
Tabla 6: Pregunta 2: ¿Sabe usted que tiempo de duración tiene un contrato de servicio ocasional tipificado en la LOSEP? .....	55
Tabla 7: Pregunta 3: ¿Cree que los servidores públicos que han suscrito contratos de servicios ocasionales gozan del principio de estabilidad laboral? .....	57
Tabla 8: Pregunta 4: ¿Sabe cuáles son los requisitos establecidos en la LOSEP para la suscripción de contratos de servicios ocasionales? .....	58
Tabla 9: Pregunta 5: Cómo funcionario de la EPM Cotopaxi ¿Considera usted que un contrato de servicio ocasional causa estabilidad laboral? .....	60
Tabla 10: Pregunta 6: ¿Considera pertinente que la LOSEP debe ser modificada para poder brindar estabilidad laboral a servidores públicos que se encuentran bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales?.....	61
Tabla 11: Pregunta 7: ¿Qué elementos se debería tomar en consideración para garantizar la estabilidad laboral de los contratos de servicios ocasionales? .....	63

## INTRODUCCIÓN

La evolución del entorno laboral en las últimas décadas ha traído consigo una serie de planteamientos que han puesto a prueba la adaptabilidad de las normativas laborales existentes. En el contexto de la administración pública, uno de los temas recurrentes ha sido la gestión de contratos ocasionales, regulada por el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP); esta normativa ha sido objeto de crítica debido a su incapacidad para abordar de manera efectiva las necesidades y derechos de los empleados temporales.

El presente trabajo aborda esta problemática de manera integral, explorando desde los antecedentes históricos hasta la propuesta de reforma del artículo 58, con el objetivo de mejorar la regulación y la gestión de contratos ocasionales en el sector público.

Se ha revisado la literatura existente sobre el impacto de los contratos ocasionales en la moral y productividad de los empleados, así como en la gestión financiera y presupuestaria de las instituciones públicas. Los resultados de la encuesta realizada a profesionales del sector público han proporcionado una visión clara de los problemas actuales y las áreas que requieren mejora.

Uno de los problemas más destacados es la falta de protección de derechos fundamentales para los empleados bajo contratos ocasionales. La normativa actual no garantiza estabilidad laboral, indemnización por supresión de puestos o beneficios de jubilación, lo que genera una inequidad significativa en comparación con los empleados permanentes. Esta situación afecta a los servidores individuales y también a la equidad general en el ámbito laboral del sector público. La falta de derechos plenos contribuye a una menor inversión en el desarrollo profesional y un aumento en la rotación de personal, lo que, a su vez, afecta la calidad del servicio público.

## **CAPÍTULO I. EL ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA**

### **1.1. Antecedentes de los contratos de servicios ocasionales en el sector público**

#### **Reseña histórica**

En el ámbito de la administración pública y empresarial, la contratación de servicios ocasionales ha sido un tema de debate constante debido a su influencia en la estabilidad laboral de los servidores públicos. Esta práctica se ha utilizado ampliamente en diversas organizaciones como una forma de flexibilizar la contratación y adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado laboral. Sin embargo, su impacto en la estabilidad y bienestar de los empleados ha sido motivo de preocupación y análisis en varios estudios e investigaciones.

Uno de los antecedentes relevantes en este campo es el estudio realizado por (Gavilánez, 2018), sobre el contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público; esta investigación analizó la situación de los contratos de prestación de servicios ocasionales en el ámbito público, resaltando que estos contratos no garantizan suficientemente la estabilidad laboral de los empleados. Se menciona que estos contratos tienen una duración máxima de 12 meses, con la posibilidad de renovarse una vez por el mismo período, lo que provoca incertidumbre laboral y afecta la estabilidad financiera y emocional de los servidores públicos y sus familias, donde se enfatiza la importancia de la estabilidad laboral como un derecho de los servidores públicos, y se destaca que la inseguridad generada por estos contratos tiene consecuencias sociales, económicas y psicológicas.

En el mismo sentido, (Uriarte, 2021), llevó a cabo un análisis sobre la estabilidad laboral de los docentes con nombramiento provisional en el contexto del Derecho Administrativo, específicamente bajo la Ley Orgánica de Educación Intercultural y el Código del Trabajo. Su investigación previa examinó la garantía constitucional

del derecho al trabajo y la responsabilidad del Estado en asegurar condiciones laborales estables.

Por otro lado, (Maliza & Carlos, 2019) investigaron la carga laboral y la rotación del personal en el Consejo de la Judicatura de la provincia de Los Ríos, Ecuador, en el año 2018. El estudio se enfocó en la importancia de planificar estas variables para mejorar la productividad y la calidad del servicio en el sistema judicial. Concluye que la planificación anticipada, especialmente en términos de formación y evaluación de riesgos laborales, es necesario para mitigar los riesgos asociados a la carga física y mental del trabajo y así mejorar la productividad de los servidores públicos judiciales.

Otro estudio relevante en el contexto de los contratos de servicios ocasionales es el trabajo realizado por Reyes (2017) en el sector público de la salud. Su investigación se centró en analizar la relación entre la estabilidad laboral y el desempeño de los servidores públicos del Ministerio de Salud Pública durante el año 2017. La autora concluyó que la estabilidad laboral no necesariamente garantiza un mejor desempeño en la organización; así como también se encontró que los servidores públicos con contrato ocasional tuvieron un desempeño excelente en comparación con los servidores públicos con nombramiento, lo que sugiere la importancia de establecer mecanismos que fomenten la capacidad de innovación y el interés de servicio a la ciudadanía incluso cuando se obtiene estabilidad laboral.

En un enfoque más específico, el estudio de (Chávez, 2016) se enfocó en el impacto de los contratos de servicios ocasionales en el sector público, la vulneración de la estabilidad laboral y el derecho al buen vivir del servidor público, este autor analizó si los contratos de servicios ocasionales en el sector público generan inestabilidad laboral, la investigación reveló que la suscripción indiscriminada de estos contratos genera inestabilidad laboral y propuso la elaboración de un documento jurídico para sensibilizar su aplicación y proteger la estabilidad laboral y el derecho al Buen Vivir de los servidores públicos.

Asimismo, (Heredia, 2019) analizó la estabilidad laboral y el contrato de servicios ocasionales en el sector público; y llegando a la conclusión que, debido a la naturaleza temporal de estos contratos, no proporcionan estabilidad laboral a los servidores públicos; proponiendo la reforma del artículo 229 de la Constitución de la República para garantizar la estabilidad laboral de todos los servidores públicos, considerando que sus derechos son irrenunciables.

Estudios como el de Salazar (2012) examinaron la satisfacción laboral en tres municipalidades distritales de Lima y Callao, en Perú; considerando variables como la condición laboral, género y tiempo de servicio. Este estudio permitió identificar que no hay diferencias significativas en el nivel medio de satisfacción laboral entre los servidores públicos de las tres municipalidades, siendo este nivel promedio. Sin embargo, se encontraron diferencias significativas en la satisfacción según la condición laboral en cada una de ellas.

Investigaciones como las de (Aguayo, 2021) analizó los principios de continuidad y causalidad en los contratos de trabajo. La investigación, buscó identificar las consecuencias de la contratación a plazo determinado en el ejercicio de la libertad sindical, destacando la necesidad de reformas normativas. El estudio llegó a la conclusión que las regulaciones limitan el ejercicio pleno de los derechos laborales, emitiendo adicional la sugerencia de la implementación de normativas más coherentes y acordes con los principios fundamentales del derecho laboral.

En su estudio realizado sobre flexibilidad laboral y ética empresarial, (Zúñiga, 2012) abordó el fenómeno de la flexibilización laboral en Colombia, enfocándose en el marco regulatorio nacional y su impacto en las condiciones laborales. Señaló que el modelo neoliberal, al separarse de los principios éticos del derecho laboral, ha contribuido a la precariedad laboral, la desigualdad y el individualismo en el ámbito laboral; esto se atribuye a la influencia de la globalización que, hasta ahora, no ha generado mejoras significativas para la clase trabajadora.

Se planteó la necesidad de incorporar la ética empresarial en los procesos de flexibilización laboral, un aspecto que ha sido descuidado hasta el momento;

argumentándose que la adopción de un enfoque socialmente responsable en las empresas no solo puede mejorar la productividad, sino también abrir nuevas oportunidades en términos de mercados y competitividad; la conclusión principal es que la falta de consideración ética en la flexibilización laboral ha contribuido a problemas sociales y económicos en Colombia.

Estos antecedentes muestran que la problemática de los contratos de servicios ocasionales y su efecto en la estabilidad laboral no es exclusiva de un sector en particular, sino que es un tema transversal que afecta a diversas áreas de la administración pública y empresarial. Esta investigación cubre la necesidad de analizar cómo la utilización de estos contratos afecta específicamente a los servidores públicos de la EPM Cotopaxi, identificando las causas y consecuencias de esta práctica en el ámbito laboral y proponiendo medidas que promuevan una mayor estabilidad y bienestar para los servidores públicos.

## **1.2. Marco normativo**

### **Constitución de la República del Ecuador (2008)**

Un aspecto importante a considerar en los antecedentes de esta investigación es el marco legal y normativo que regula los contratos de servicios ocasionales en Ecuador. La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 33 se resume que el ejercicio laboral se erige como un derecho y responsabilidad social, al mismo tiempo que se consolida como un derecho de carácter económico, fundamental para la autorrealización individual y como cimiento de la actividad económica.

El Estado se compromete a salvaguardar la dignidad de los servidores públicos, asegurando condiciones de vida dignas, retribuciones equitativas y el acceso a empleos saludables, elegidos o aceptados de manera voluntaria y libre. La Constitución de la República del Ecuador señala en su artículo 229 que, las personas que desempeñan labores, prestan servicios u ocupen roles dentro del ámbito público se considerarán servidoras o servidores públicos.

Sus derechos son fundamentales y no son renunciables; la legislación determinará la entidad encargada de supervisar los recursos humanos y las compensaciones en todo el sector público, regulando aspectos como el ingreso, promoción, incentivos, disciplina laboral, estabilidad, sistema de remuneración y término de funciones de estos servidores.

Los servidores del sector público estarán bajo las disposiciones establecidas en la LOSEP. La remuneración de estas servidoras y servidores públicos será justa y proporcional a sus responsabilidades, considerando su nivel de formación, capacitación, grado de responsabilidad y experiencia laboral.

La Constitución de la República del Ecuador establece en su Artículo 326 que el derecho al trabajo se sustenta en varios principios, entre los cuales está que el propósito principal del Estado es fomentar la plena ocupación laboral y eliminar tanto el subempleo como el desempleo, respetando la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Ante cualquier ambigüedad en las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales relacionadas con el ámbito laboral, se aplicará la interpretación más favorable para los servidores públicos; se establece el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y se asegura un entorno laboral seguro y saludable para todos los empleados.

Se reconoce el derecho de las personas rehabilitadas a ser reintegradas al trabajo tras sufrir un accidente laboral o enfermedad, de acuerdo con las leyes vigentes, donde se garantiza la libertad de asociación de los servidores públicos y empleadores, incluyendo la formación de sindicatos y asociaciones, así como su participación en organizaciones democráticas y transparentes.

El diálogo social y la negociación colectiva se promueven como mecanismos para resolver disputas laborales y llegar a acuerdos beneficiosos para ambas partes; la transacción en asuntos laborales es aceptable siempre que no implique la renuncia de derechos y se realice ante la autoridad competente.

Los conflictos colectivos de trabajo se resolverán a través de tribunales especializados, y se respeta el derecho a la huelga siempre que se cumplan las regulaciones establecidas. Sin embargo, se prohíbe la paralización de servicios públicos, asegurando que su funcionamiento no se vea comprometido. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El artículo *ibidem*, numeral 16 resume que, las personas que ocupen cargos de liderazgo, administrativos o profesionales en instituciones estatales o entidades privadas con una notable influencia de recursos estatales estarán sujetas a las regulaciones propias de la gestión pública. En contraste, aquellas no incluidas en esta categorización seguirán las pautas establecidas en el marco legal del ámbito laboral definido por el Código del Trabajo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Es importante destacar que la protección de los derechos y garantías laborales para las servidoras y servidores públicos es necesaria para asegurar un funcionamiento eficiente y ético de las instituciones gubernamentales. Estas disposiciones no solo benefician a los servidores, sino que también contribuyen a la transparencia, la eficiencia y la calidad de los servicios públicos, fortaleciendo así la confianza de la ciudadanía en el sistema administrativo y promoviendo un ambiente laboral saludable y equitativo.

### **Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP (2020)**

Además de la Constitución, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) regula las condiciones laborales de los servidores públicos en Ecuador; sin embargo, ha habido críticas y debates sobre la aplicación efectiva de estas normativas en lo que respecta a los contratos temporales y su impacto en la estabilidad laboral de los servidores del sector público.

En el contexto ecuatoriano, la regulación de los contratos de servicios ocasionales se encuentra principalmente en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y su reglamento. Estas normativas establecen las condiciones y requisitos para la

contratación temporal de personal en entidades públicas, incluyendo la duración máxima de estos contratos y las situaciones en las que pueden ser utilizados.

El artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP expresa que sus disposiciones son de carácter obligatorio en lo referente a la gestión de recursos humanos y remuneraciones en toda la esfera pública, abarcando diversas áreas como los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como la Justicia Indígena, Electoral, Transparencia y Control Social, la Procuraduría General del Estado y la Corte Constitucional.

El artículo antes mencionado incluye a las entidades que conforman el régimen autónomo descentralizado y otros regímenes especiales como los organismos y entidades surgidos de la Constitución o la ley para ejercer la autoridad estatal, brindar servicios públicos o realizar actividades económicas en nombre del Estado; extendiéndose su aplicación a las personas jurídicas creadas por los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales para ofrecer servicios públicos. (Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, 2020).

El artículo 18, tercer párrafo de la LOSEP resume que, en el contexto de los contratos de servicios ocasionales, no se requerirá realizar trámites adicionales de personal, siendo suficiente el registro en la Unidad de Administración de Talento Humano como procedimiento único. (Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, 2020).

Esta disposición simplifica el proceso administrativo relacionado con los contratos de servicios ocasionales al eliminar la necesidad de acciones adicionales de personal. Esto puede agilizar la gestión de recursos humanos y reducir la carga burocrática para ambas partes involucradas.

### **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).**

Los siguientes convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) están vigentes y han sido ratificados por Ecuador:

**1. Convenio 87** (Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948): Ormusa (1948) explica sobre este convenio que fue adoptado en 1948, el cual garantiza el derecho de servidores y empleadores a formar y unirse a organizaciones de su elección sin injerencias externas. Promueve la libertad de constituir sindicatos o federaciones sindicales sin restricciones de las autoridades públicas y asegura su funcionamiento independiente, siempre que se respeten las leyes nacionales y los principios internacionales.

El convenio protege a los sindicatos para que gestionen sus asuntos internos, seleccionen sus representantes y negocien con empleadores en nombre de sus afiliados sin temor a represalias o discriminación. También asegura que puedan realizar sus actividades libremente, defendiendo los derechos de sus miembros.

El convenio se enfoca en proteger a los servidores contra cualquier forma de discriminación derivada de su pertenencia sindical. Esto incluye garantizar que no sean penalizados ni sufran consecuencias adversas por participar en actividades sindicales, promoviendo un entorno laboral justo y democrático.

**2. Convenio 100** (Igualdad de remuneración, 1951):

En la (Oficina Internacional del Trabajo, 1951), sobre el convenio 100 (Igualdad de remuneración) se explica que, tiene como principal objetivo asegurar que hombres y mujeres reciban la misma remuneración por trabajo de igual valor, promoviendo así la equidad salarial entre los géneros y combatiendo cualquier forma de discriminación basada en el sexo en el ámbito laboral.

Uno de los aspectos centrales del Convenio 100 es su definición de "remuneración", que abarca no solo el salario básico, sino también cualquier otro tipo de emolumento o compensación que un empleador pague a un servidor, ya sea en dinero o en especie; esto implica que la igualdad de remuneración no solo se limita al salario directo, sino también a beneficios adicionales que puedan percibir los servidores, asegurando así que el principio de igualdad se aplique de manera integral en todos los componentes de la compensación laboral.

Otro punto relevante del Convenio 100 es la promoción de la evaluación objetiva del trabajo, basada en los requisitos y responsabilidades que este conlleva, esto significa que la comparación del valor de los trabajos debe estar fundamentada en criterios objetivos, como las habilidades necesarias, el esfuerzo requerido, las responsabilidades asignadas y las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, independientemente del género de quien lo realice.

Las diferencias salariales que resulten de una evaluación objetiva de los trabajos no se consideran discriminación, siempre y cuando estén justificadas por diferencias reales en la naturaleza del trabajo y no por el género de los empleados.

### **3. Convenio 111 (Discriminación en empleo y ocupación, 1958):**

En la (Oficina Internacional del Trabajo, 1958), se explica que este convenio, relativo a la Discriminación en el Empleo y la Ocupación; fue adoptado por Ecuador en 1958 y ratificado en 1962, es un tratado internacional diseñado para combatir la discriminación en el ámbito laboral y promover la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación.

El objetivo principal del Convenio 111 es erradicar cualquier forma de discriminación que pueda afectar el acceso al empleo, las oportunidades de desarrollo profesional, y las condiciones de trabajo; donde la discriminación, según el convenio, incluye cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos como raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que reduzca o anule la igualdad de oportunidades o trato en el ámbito laboral.

El convenio exige a los países miembros formular y ejecutar políticas nacionales que fomenten la igualdad de oportunidades y trato en el empleo; esto implica que los gobiernos deben adoptar medidas adecuadas a las circunstancias y prácticas nacionales para promover un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación.

Algo importante del Convenio 111 es su enfoque en la igualdad de oportunidades en todas las facetas del empleo, en el acceso y en la formación profesional, la

colocación, y las condiciones laborales. También reconoce que las medidas especiales de protección o asistencia, destinadas a satisfacer necesidades específicas de ciertos grupos como mujeres, personas con discapacidades, o servidores de edad avanzada, no se consideran discriminación si están destinadas a promover la igualdad efectiva.

### **1.3. Análisis respecto de la regulación de los contratos de servicios ocasionales en la EPM COTOPAXI**

#### **Desde la perspectiva del interior de la entidad (EPM Cotopaxi)**

En la Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi (EPM Cotopaxi), los contratos de servicios ocasionales se utilizan para gestionar necesidades laborales específicas y temporales que no justifican la creación de puestos de trabajo permanentes; esta modalidad de contratación permite a la entidad cubrir demandas puntuales, como proyectos especiales o sustituciones temporales, sin comprometerse a mantener una relación laboral continua. La regulación de estos contratos está influenciada por la legislación laboral ecuatoriana, que establece normas para garantizar que los derechos de los servidores públicos sean respetados, incluso en el contexto de empleo temporal.

#### **Regulación Legal y Normativa**

La normativa ecuatoriana regula los contratos de servicios ocasionales y exige que estos contratos sean utilizados exclusivamente para necesidades transitorias y no para tareas que constituyan las funciones permanentes de la entidad. Desde una perspectiva interna en la EPM Cotopaxi, esta regulación busca equilibrar la flexibilidad en la gestión de recursos humanos con la protección de los derechos laborales. Los contratos deben ser claramente diferenciados de los contratos de trabajo indefinido, y cualquier extensión o renovación debe estar justificada por la naturaleza transitoria del servicio requerido. La entidad debe cumplir con los requisitos legales de formalización de estos contratos, incluyendo la especificación de las tareas a realizar, el tiempo de duración y las condiciones laborales.

## **Aplicación de la Regulación en la EPM Cotopaxi**

En la práctica, la aplicación de los contratos de servicios ocasionales en la EPM Cotopaxi enfrenta varios problemas claramente identificados. En primera instancia, y que previamente se enunció, la entidad debe asegurarse de que estos contratos se ajusten estrictamente a las necesidades transitorias y no se utilicen para cubrir necesidades de personal permanente, donde la correcta clasificación y gestión de estos contratos es necesaria para evitar problemas legales y laborales, así como para mantener la transparencia en la administración de recursos humanos.

Otro de los problemas típicos, visto desde el interior de la entidad, es la correcta evaluación y justificación de la necesidad de un contrato ocasional, donde en ocasiones, los proyectos o necesidades que inicialmente se perciben como transitorias pueden extenderse, lo que podría llevar a una renovación o extensión de contratos. La entidad debe gestionar estas situaciones con cautela para cumplir con la legislación y evitar conflictos con los servidores públicos, donde la correcta documentación y registro de estos contratos deba hacerse minuciosamente para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y evitar problemas en auditorías o revisiones.

### **1.4. Derechos y beneficios de los servidores públicos con contratos ocasionales**

Es útil entender que, aunque este tipo de contrato es temporal, los derechos laborales deben ser respetados. La normativa ecuatoriana establece que los servidores ocasionales tienen derecho a recibir una remuneración justa, condiciones de trabajo seguras y un trato equitativo.; sin embargo, en la práctica, los beneficios pueden variar dependiendo de la gestión interna de la entidad y de la correcta aplicación de la normativa.

Un aspecto importante es la provisión de beneficios laborales proporcionales, como el décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, y vacaciones. La EPM Cotopaxi debe garantizar que estos beneficios sean calculados y pagados de acuerdo con la

duración del contrato; donde los servidores ocasionales deben tener acceso a un entorno de trabajo seguro y a las mismas condiciones de seguridad y salud que los empleados permanentes. La entidad debe asegurarse de que estos derechos sean respetados para mantener una relación laboral justa y equitativa.

En cuanto a las remuneraciones, se resume a continuación el detalle de las más representativas e importantes que la legislación ecuatoriana, a través de la Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP (2020):

### **Remuneración mensual unificada**

El artículo 96 regula la remuneración mensual unificada para servidores públicos de entidades establecidas en el artículo 3 de la ley (LOSEP), que incluye a organismos de las funciones del Estado, gobiernos autónomos descentralizados y entidades públicas creadas por ley. Busca estandarizar los ingresos mensuales dividiendo entre doce el total de los ingresos anuales presupuestados a los que tiene derecho cada empleado; de esta forma, se establece un ingreso fijo mensual, excluyendo cualquier variación arbitraria.

Esta remuneración unificada no contempla ingresos adicionales como el décimo tercer y décimo cuarto sueldos, horas extraordinarias, viáticos, bonificaciones por residencia, subrogaciones, fondos de reserva u honorarios por capacitación.

### **Décima tercera remuneración**

El Artículo 97 de la LOSEP establece que los servidores públicos de las entidades mencionadas en el artículo 3 tienen derecho a una décima tercera remuneración, equivalente a la doceava parte de su ingreso mensual; este pago es adicional a su salario mensual y puede recibirse de manera acumulada, siempre que el servidor lo solicite por escrito, siendo pagado hasta el 20 de diciembre de cada año. Este beneficio es un derecho establecido para todos los servidores en el sector público, garantizando un ingreso adicional como parte de su compensación laboral anual.

En caso de que el servidor público termine su relación laboral antes de la fecha de pago, ya sea por renuncia, despido o cualquier otra causa, tendrá derecho a recibir una parte proporcional de la décima tercera remuneración; este monto se calculará en función del tiempo trabajado durante el año y deberá ser entregado al momento de su retiro o separación.

Esta disposición asegura que los servidores no pierdan el derecho a este ingreso extra, independientemente de su permanencia en la institución hasta diciembre.

### **Décima cuarta remuneración**

El Artículo 98 de la LOSEP determina que la décimo cuarta remuneración corresponde a una remuneración básica unificada vigente y se paga proporcionalmente cada mes; sin embargo, los servidores públicos pueden solicitar, mediante escrito, recibir este valor acumulado. En las regiones de la costa e insular, el pago acumulado debe realizarse antes del 15 de abril; en cambio, en la Sierra y Amazonía, el límite es el 15 de agosto; este derecho es adicional a las remuneraciones regulares.

Para los servidores públicos en el Régimen Especial de Galápagos, el monto a recibir se ajusta según la diferencia del índice de precios al consumidor entre Galápagos y el Ecuador continental, considerando el mayor costo de vida en la región insular; en caso de que un servidor público finalice su relación laboral antes de las fechas de pago acumulado, recibirá una parte proporcional de la décima cuarta remuneración correspondiente al tiempo trabajado.

Este artículo asegura que este beneficio sea otorgado de manera justa, incluso en situaciones de retiro o separación anticipada.

### **Fondos de reserva**

El Artículo 99 de la LOSEP establece que los servidores públicos de las entidades mencionadas en el artículo 3 tienen derecho a recibir, a partir de su segundo año

de servicio, un fondo de reserva anual equivalente a una remuneración mensual unificada, conforme a lo que perciban regularmente. Este beneficio se otorga de acuerdo con las normas de seguridad social vigentes, funcionando como un ahorro obligatorio para garantizar una protección económica adicional a los servidores. Este derecho aplica como parte de su compensación laboral acumulada y reglamentada por ley.

### **Unificación de las remuneraciones de quienes conforman el nivel jerárquico superior**

El Artículo 100 de la LOSEP regula la unificación de las remuneraciones de quienes conforman el nivel jerárquico superior en el sector público; establece que la remuneración mensual unificada, definida en la escala aprobada por el Ministerio del Trabajo, será el ingreso que perciban el presidente, el vicepresidente de la República y las autoridades o funcionarios de alto nivel. Con este artículo se busca asegurar que las compensaciones de estos cargos estén estandarizadas y reguladas, garantizando transparencia y equidad en los ingresos de los servidores públicos de mayor rango.

### **Vacaciones**

El Artículo 29 de la LOSEP establece que todo servidor público tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas tras completar 11 meses de servicio continuo.

Estas vacaciones no pueden ser compensadas económicamente, excepto si el servidor cesa en sus funciones, en cuyo caso se le pagarán las vacaciones no disfrutadas según el valor correspondiente a su última remuneración.

### **Estabilidad laboral de los contratos de servicios ocasionales**

La estabilidad laboral es un principio importante en el derecho del trabajo, especialmente en la administración pública y los contratos de servicios ocasionales; aunque estos contratos son temporales y excepcionales, utilizados para

necesidades específicas de corto plazo en las instituciones públicas, ofrecer estabilidad laboral durante su vigencia brinda beneficios significativos.

Estos contratos, aunque de duración limitada, generan una mayor seguridad para los servidores públicos y permiten que las entidades gubernamentales aprovechen mejor sus recursos humanos, con un impacto positivo tanto en el bienestar del servidor como en la eficiencia de la administración pública.

La estabilidad laboral en los servicios ocasionales mejora la eficiencia administrativa, dado que un servidor público que goza de seguridad laboral, incluso en un contrato temporal, puede concentrarse plenamente en sus responsabilidades; al reducir la incertidumbre sobre su futuro laboral, el servidor se siente más relajado y con menos estrés, lo que favorece su desempeño, esto permite que el servidor público planifique sus tareas con mayor precisión, lo que a su vez mejora la productividad y la calidad en el cumplimiento de sus funciones dentro de la administración pública.

Contar con estabilidad laboral, incluso en contratos ocasionales, fomenta un fuerte sentido de pertenencia e identidad institucional; aunque estos contratos no ofrecen la seguridad de los contratos indefinidos, la estabilidad en su duración permite que los servidores se comprometan con los objetivos institucionales.

La estabilidad en los contratos ocasionales es útil para reducir la rotación de personal en las instituciones públicas, un problema que puede ser costoso; la constante salida de empleados requiere recursos continuos para los procesos de selección y capacitación, afectando la eficiencia administrativa; donde al ofrecer estabilidad, aunque parcial, se disminuye la incertidumbre para los servidores temporales, lo que reduce la probabilidad de que busquen otros empleos o abandonen sus puestos antes de tiempo, mejorando la continuidad de los proyectos y la implementación de políticas públicas.

Desde el punto de vista económico, la estabilidad en los contratos ocasionales beneficia tanto a los servidores públicos como al Estado; los servidores pueden

contar con un ingreso predecible, lo que les permite organizar su vida personal y profesional.

Para las entidades públicas, esta estabilidad contribuye a que los recursos invertidos en la contratación, capacitación y adaptación de los empleados ocasionales no se desperdicien por la alta rotación, optimizando el uso de los recursos públicos y mejorando la eficiencia en la administración.

Aunque la estabilidad en los contratos ocasionales no se equipara con la de los contratos indefinidos, el reconocimiento de ciertos derechos laborales durante su vigencia fortalece el compromiso de los servidores con la administración pública.

#### **1.6. Impacto en la productividad en los servidores públicos por falta de estabilidad laboral.**

La regulación y aplicación de contratos ocasionales puede, y en efecto, tiene un impacto muy marcado en la moral y la productividad de los servidores. Desde una perspectiva interna, la existencia de contratos temporales puede generar incertidumbre y preocupación entre los empleados, especialmente si sienten que sus trabajos podrían ser reemplazados por contratos ocasionales. Es importante que la EPM Cotopaxi implemente estrategias para integrar a los servidores ocasionales en el equipo y garantizar que se sientan valorados y respetados, provocando que las iniciativas de inclusión y reconocimiento pueden ayudar a mejorar la moral y la productividad, lo que a su vez beneficia el desempeño general de la entidad.

El impacto de la falta de estabilidad laboral en los servidores públicos, particularmente en aquellos sujetos a contratos ocasionales, se refleja directamente en la moral y la productividad de los empleados; donde la temporalidad e incertidumbre inherentes a estos contratos generan un ambiente de preocupación que afecta negativamente la seguridad y el bienestar emocional del servidor.

La percepción de inestabilidad laboral, derivada de la falta de una relación contractual a largo plazo, puede reducir la motivación intrínseca de los empleados, afectando su rendimiento y comprometiendo la calidad de los servicios prestados por la administración pública; conllevando a que, en términos laborales, esta inseguridad se traduzca en una disminución de la satisfacción laboral y, por ende, en una menor eficiencia en el desempeño de las funciones asignadas.

Por ello, es sumamente imperativo que las entidades públicas, como la EPM Cotopaxi, implementen políticas y estrategias orientadas a integrar a los servidores ocasionales dentro de la estructura organizacional de manera más inclusiva.

La creación de un ambiente laboral respetuoso y el reconocimiento de los aportes de los servidores temporales resulta beneficioso para mitigar los efectos negativos de la temporalidad; a través de mecanismos de inclusión, capacitación continua y un sistema de incentivos que valore el esfuerzo y desempeño, se puede generar un clima laboral que fomente el compromiso y la productividad; esto repercutirá positivamente en la moral de los empleados y también incrementará la efectividad y eficiencia institucional.

El reconocimiento de la importancia de los contratos ocasionales dentro de un marco legal que garantice ciertos derechos laborales, incluso en el ámbito temporal, puede fortalecer la percepción de equidad y justicia dentro de la institución; es así que las estrategias de inclusión y reconocimiento deben ser vistas como un valor añadido en la gestión pública, dado que, en términos jurídicos, contribuyen a la estabilidad relativa del trabajo y al bienestar del servidor, lo cual, a su vez, se refleja en un aumento de la productividad y el compromiso con los objetivos institucionales.

### **Evaluación de la gestión de contratos de servicios ocasionales**

Desde una perspectiva interna, es necesario e importante la evaluación y revisión periódicamente la gestión de los contratos de servicios ocasionales en la EPM Cotopaxi; donde la evaluación debe centrarse en la eficacia de la aplicación de la normativa, el cumplimiento de los derechos laborales, y la eficiencia en la utilización

de estos contratos, haciendo uso de mecanismos de monitoreo y control para garantizar que los contratos ocasionales se utilicen de manera adecuada y que no se conviertan en una forma de contratación permanente disfrazada; de aquí nace la importancia de la revisión de los procesos y prácticas relacionadas con los contratos ocasionales puede ayudar a identificar áreas de mejora y a implementar medidas correctivas si es necesario.

La evaluación de la gestión de los contratos de servicios ocasionales debe ser un proceso continuo y riguroso, que garantice el cumplimiento de la normativa, y que busque optimizar el uso de estos recursos; para ello es necesario realizar un análisis de la duración de los contratos, las condiciones laborales ofrecidas y el impacto de estas contrataciones en el desempeño institucional.

Este proceso evaluativo debe incluir la participación de los servidores públicos, quienes pueden aportar valiosos conocimientos sobre la efectividad y la percepción del proceso de contratación, lo que permitirá tomar decisiones informadas.

La transparencia en la ejecución de los contratos ocasionales es un factor determinante para asegurar que se utilicen de manera adecuada, es así que las entidades públicas, como la EPM Cotopaxi, deben establecer indicadores claros de desempeño y calidad para medir la efectividad de estos contratos. La falta de transparencia puede generar desconfianza entre los servidores públicos y contribuir a la percepción de inequidad, lo que afectaría negativamente la moral laboral y, en consecuencia, la productividad institucional.

Los responsables de la gestión de los contratos ocasionales deben estar capacitados en el manejo adecuado de estos recursos; donde la formación continua en áreas como gestión de personal, derechos laborales y normativas legales garantizará que las decisiones tomadas sean conforme a la ley y a los mejores intereses de la institución.

Todo esto lleva a concluir que a implementación de políticas claras sobre el uso de contratos ocasionales previene abusos y asegura que los servidores públicos sean

tratados con justicia y equidad, favoreciendo una gestión eficiente que redunde en el bienestar institucional.

### **1.7. Análisis respecto de la regulación de los contratos de servicios ocasionales, como marco normativo.**

La LOSEP como máximo cuerpo establece algunos artículos para normar los contratos de servicios ocasionales de qué forma proceder a realizar contratos ocasionales, tanto en el sector público como privado, en lo que a nivel general consta que el mismo para que sea legalmente legítimo se debe desarrollar bajo la modalidad de concurso de méritos y oposición debido a que por lo general son trabajos que requiere de mayor preparación académica (Barrezueta, 2020).

Por otro lado, las personas que podrán acceder a este tipo de contratos son todos los ciudadanos que cumplan con los requerimientos de la vacante, así como también dentro de un concurso público en donde se garantice la transparencia y veracidad de todo el proceso evitando violentar algunas normativas de la ley (Barrezueta, 2020).

Así también en un país de oportunidades, además se brinda la opción de ingresar a un empleo a las personas extranjeras sin embargo tienen que cumplir con ciertos requisitos como el estar al menos 5 años dentro del país, estar legalmente registrado dentro de nuestro estado, así como no tener impedimentos legales para ejercer el cargo, son ciertas cosas puntuales que se solicita en este caso para que la empresa o el empleador se asegure de su personal, garantice la estabilidad y seguridad de todo el personal (Barrezueta, 2020).

### **1.8. Análisis jurídico de las sentencias emitidas por la Corte Constitucional respecto de los contratos de servicios ocasionales.**

A continuación, se presenta el análisis sucinto de diferentes sentencias de la Corte constitucional.

**Tabla 1** : Análisis jurídico de las sentencias emitidas por la Corte Constitucional respecto de los contratos de servicios ocasionales

<b>Caso</b>	<b>Resumen del Caso</b>	<b>Relación con el Tema de Investigación</b>
Caso 01: Sentencia No. 38-11-IS19	<p>La sentencia No. 38-11-IS/19 analiza el incumplimiento de la decisión No. 0045-09-RA, que favoreció a la ingeniera Laura Lucía París Moreno Rivas tras su despido unilateral e ilegítimo del contrato de servicios ocasionales con el Servicio Ecuatoriano de Sanidad Agropecuaria (SESA). Inicialmente, la Corte Constitucional ordenó su reintegro al cargo de Inspector Agropecuario Profesional 1 y el pago de las remuneraciones no percibidas desde el cese injustificado en septiembre de 2008 hasta julio de 2010. Sin embargo, SESA/Agrocalidad no cumplió completamente las reparaciones económicas ni el reintegro adecuado. La acción de incumplimiento posterior concluyó que la entidad cumplió parcialmente al suscribir un nuevo contrato ocasional, pero no efectuó el pago inmediato de las remuneraciones. La Corte estableció que la reparación económica se limitaba al periodo entre el cese y el fin del contrato (septiembre a diciembre de 2008) y delegó la determinación de valores a la jurisdicción contencioso-administrativa. La sentencia reafirma que las resoluciones constitucionales son definitivas y obligatorias.</p>	<p>Este caso subraya cómo la terminación anticipada e irregular de contratos de servicios ocasionales puede impactar la estabilidad laboral y financiera de las instituciones y sus servidores, un tema a considerar para la EPM Cotopaxi. Al igual que en el caso de Laura París, la inobservancia de las normativas constitucionales por parte de las entidades contratantes genera conflictos legales y reparaciones económicas que afectan sus recursos. Se destaca la vulnerabilidad de los servidores bajo esta modalidad contractual, quienes enfrentan despidos arbitrarios y tardanzas en la restitución de derechos laborales. Para la EPM Cotopaxi, este precedente refuerza la importancia de una correcta gestión de los contratos ocasionales, asegurando el respeto de los plazos, derechos y condiciones establecidos. También pone de relieve la necesidad de prevenir litigios derivados de incumplimientos, los cuales no solo afectan el clima laboral y la reputación institucional, sino que además implican costos significativos que pueden desestabilizar la planificación financiera. El análisis de este caso podría servir para diseñar estrategias legales y administrativas que garanticen la estabilidad de los empleados y la sostenibilidad operativa de la EPM Cotopaxi.</p>
Caso 02: Sentencia No. 108-14-EP/20	<p>La Corte Constitucional analiza un caso relacionado con Nadia Rosalía Carpio Montesdeoca, quien trabajaba bajo tres contratos de servicios ocasionales para el Banco Nacional de Fomento (BNF). La accionante solicitó una licencia por maternidad y</p>	<p>Este caso resalta la vulneración de derechos de una servidora pública bajo un contrato de servicios ocasionales, destacando los efectos negativos que puede tener la temporalidad de estos contratos en la estabilidad laboral, especialmente en</p>

	<p>permiso de lactancia, los cuales fueron concedidos. Sin embargo, al finalizar su contrato en junio de 2013, la accionante fue separada de su cargo. Ella alegó que la terminación de su contrato durante su periodo de lactancia vulneraba sus derechos al trabajo y la protección especial de las mujeres embarazadas, en conformidad con la Constitución. En primera instancia, la acción fue rechazada, pero la Corte Constitucional resolvió aceptar parcialmente la acción, declarando la vulneración del derecho al debido proceso y a la protección especial de la mujer en periodo de lactancia. Como medida de reparación, la Corte dispuso el pago de haberes dejados de percibir, además de que BanEcuador debía cumplir con sus obligaciones ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.</p>	<p>situaciones sensibles como el embarazo y la lactancia. En el contexto de la EPM Cotopaxi, la relación con el tema de investigación radica en la importancia de proteger los derechos laborales de los servidores bajo contratos ocasionales, dado que, a pesar de su temporalidad, estos contratos no deben ser utilizados como justificación para vulnerar derechos fundamentales. En la EPM Cotopaxi, se debería garantizar que los contratos ocasionales no afecten la estabilidad y los derechos de los servidores, particularmente en situaciones excepcionales, como en el caso de Nadia Carpio, quien experimentó una vulneración por parte del BNF debido a la terminación de su contrato en un periodo crítico de su vida laboral. Este análisis saca a la luz la necesidad de revisar las condiciones laborales y la protección de los derechos de las personas contratadas bajo la modalidad de servicios ocasionales en las entidades pública.</p>
<p>Caso 03: Sentencia No. 46-14-IS/21</p>	<p>En la sentencia No. 46-14-IS/21, la Corte Constitucional abordó una acción de incumplimiento de sentencia presentada por un grupo de docentes de la Universidad de Guayaquil. Estos docentes solicitaron el cumplimiento de una sentencia anterior que ordenaba su reincorporación con la misma carga horaria y remuneración, tras haber sido despedidos de manera irregular. A pesar de la resolución de la Corte Provincial de Justicia que dictaba su reincorporación, la Universidad no cumplió con la orden, lo que llevó a los docentes a presentar una acción de incumplimiento. La Corte Constitucional resolvió declarar el cumplimiento tardío de la sentencia y llamó la atención a la Universidad por</p>	<p>Este caso guarda relación con el tema de investigación sobre los contratos de servicios ocasionales y su impacto en la estabilidad laboral en instituciones públicas, como la EPM Cotopaxi. Al igual que los docentes de la Universidad de Guayaquil, los servidores de la EPM Cotopaxi pueden estar sujetos a situaciones de reincorporación, rescisiones de contratos o falta de cumplimiento de derechos laborales. Los efectos de la no formalización de los contratos o la reincorporación tardía pueden afectar la estabilidad laboral y los derechos de los servidores, especialmente si no se cumplen las disposiciones legales. El análisis de la estabilidad de los contratos de servicios ocasionales y su impacto en la</p>

	<p>su falta de colaboración con la justicia. La sentencia se centró en la protección de los derechos laborales de los docentes afectados, estableciendo que el incumplimiento de la sentencia anterior vulneraba sus derechos constitucionales. Además, se ordenó que la reincorporación de los docentes fuera formalizada, y se estableció que el incumplimiento de la sentencia constituía una forma de reparación.</p>	<p>relación laboral se conecta con la necesidad de garantizar que las decisiones institucionales se alineen con la normativa y las sentencias judiciales para proteger los derechos laborales y la estabilidad del servidor, tal como se observa en el caso de los docentes.</p>
<p>Caso 04: Sentencia No. 1234-16-EP/21</p>	<p>En la Sentencia No. 1234-16-EP/21, la Corte Constitucional de Ecuador revisó un caso en el que Fanny María Castillo Gaona presentó una acción de protección por la terminación de su contrato de trabajo en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Sucumbíos, mientras estaba embarazada. La Corte declaró la vulneración de sus derechos al debido proceso y la protección especial de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, previstos en la Constitución. La Corte resolvió que la terminación del contrato sin considerar su estado violó sus derechos y ordenó medidas de reparación, como el pago de los haberes dejados de percibir y disculpas públicas por parte del gobierno provincial; también se ordenó la capacitación del personal para prevenir la repetición de tales violaciones. Este caso pone en evidencia la importancia de la protección laboral de las mujeres en condiciones especiales y subraya los derechos laborales de los servidores en contratos ocasionales, que no pueden ser vulnerados por el hecho de una situación personal como el embarazo.</p>	<p>El caso presentado se relaciona estrechamente con el tema de investigación sobre contratos de servicios ocasionales y sus efectos en la estabilidad laboral, específicamente en la EPM Cotopaxi. En este contexto, la sentencia muestra cómo la vulneración de derechos laborales, especialmente para aquellos con contratos de servicios ocasionales, puede afectar la estabilidad del servidor, especialmente cuando se trata de situaciones especiales como el embarazo. El fallo refleja cómo la no consideración de una situación personal puede generar un daño directo en la estabilidad laboral, lo cual es relevante para el estudio de los efectos que las terminaciones de contratos ocasionales pueden tener en la estabilidad de los empleados de la EPM Cotopaxi. Este tipo de situaciones también resalta la necesidad de revisar la política de contratación de servicios ocasionales en instituciones públicas, garantizando que los derechos de los servidores, especialmente en circunstancias especiales, sean respetados para evitar la vulneración de derechos y promover la estabilidad laboral.</p>

**Elaborado por:** Edison Bolívar Vega Tapia

**Fuente:** elaboración propia en base a la investigación

*Nota.* La tabla muestra un breve resumen de los casos elegidos de la Corte Constitucional que tiene relación con servicios ocasionales y su influencia y/o relación con el tema de fondo de investigación.

### **1.9. Sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre los contratos de servicios ocasionales**

Se presenta el análisis de dos sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos; las cuales han sido seleccionadas debido a su relevancia en la protección de derechos laborales en el contexto de los contratos de servicios ocasionales, un tema importante para la estabilidad laboral en la EPM Cotopaxi. Ambas resoluciones abordan situaciones de vulneración de derechos fundamentales, como la protección de personas con discapacidad y mujeres embarazadas, estableciendo precedentes que fortalecen la jurisprudencia en materia de estabilidad laboral; estas decisiones subrayan la necesidad de adherirse rigurosamente a las normativas que salvaguardan los derechos de grupos vulnerables en contratos temporales.

De estas sentencias se desprenden criterios relevantes sobre la aplicación de principios de igualdad, no discriminación y seguridad jurídica, los cuales se han integrado como lineamientos en la presente investigación. Las decisiones de la Corte han contribuido a evidenciar las grietas existentes en la gestión de contratos ocasionales, resaltando la importancia de mecanismos de protección que garanticen estabilidad y equidad.

Esto enriquece el análisis de los efectos de estos contratos en la EPM Cotopaxi, promoviendo un enfoque más inclusivo y respetuoso de los derechos laborales, a continuación:

**Tabla 2:** Resumen de los casos y relación con el tema de investigación

Caso	Resumen del Caso	Relación con el Tema de Investigación
<p>Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá Sentencia de 28 de noviembre de 2003 (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2003)</p>	<p>El caso "Baena Ricardo y otros vs. Panamá" fue presentado ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) por un grupo de trabajadores panameños que alegaban la violación de sus derechos laborales fundamentales por parte del Estado. El conflicto surgió en un contexto de crisis económica en Panamá, durante la cual se tomaron medidas que afectaron negativamente a los servidores del sector público, incluidos los demandantes. Los servidores denunciaron despidos arbitrarios, falta de acceso a la seguridad social y violaciones a las condiciones de trabajo justas y favorables, derechos protegidos por la Convención Americana sobre Derechos Humanos y otras normativas internacionales. La Corte IDH analizó el caso y determinó que el Estado de Panamá había vulnerado los derechos laborales y humanos de los demandantes, entre ellos el derecho a la protección contra el despido arbitrario y el derecho a la seguridad social, destacando la conexión entre los derechos laborales y los derechos humanos, subrayando que cualquier violación de los primeros tiene implicaciones directas sobre los segundos. Se ordenaron medidas de reparación, incluidas la restitución de derechos, compensación económica y garantías de no repetición.</p>	<p>El caso tiene una relación directa con la investigación, dado que ilustra la vulnerabilidad de los derechos laborales cuando el Estado no respeta la seguridad en el empleo, un problema clave en el uso de contratos temporales como los de servicios ocasionales. La sentencia destaca la importancia de un marco normativo claro que proteja a los trabajadores de decisiones arbitrarias, un aspecto importante para el análisis de los contratos de servicios ocasionales en la EPM Cotopaxi.</p>

**Elaborado por:** Edison Bolívar Vega Tapia

**Fuente:** elaboración propia en base a la investigación

*Nota.* Los casos presentados en esta tabla destacan la importancia de la adecuada regulación de los contratos de servicios ocasionales en el marco legal ecuatoriano e internacional. Cada sentencia subraya la necesidad de proteger los derechos

laborales y la estabilidad de los servidores en situaciones de vulnerabilidad, como personas con discapacidad y mujeres embarazadas, estableciendo precedentes valiosos para el análisis de políticas laborales inclusivas en la EPM Cotopaxi.

### **1.10. Derechos que son garantizados y afectados por los contratos de servicios ocasionales**

#### **Derechos garantizados por los contratos de servicios ocasionales:**

- Derecho a la no discriminación (Constitución de la República del Ecuador)

Artículo 11, numeral 2, párrafo segundo: Nadie puede ser objeto de discriminación por motivos de origen étnico, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, cultura, estado civil, idioma, religión, ideología, afiliación política, historial penal, situación socioeconómica, estado migratorio, orientación sexual, estado de salud, infección por VIH, discapacidad o cualquier otra distinción, ya sea personal o colectiva, permanente o temporal, que tenga como objetivo o resultado impedir o limitar el reconocimiento, disfrute o ejercicio de los derechos. La ley castigará cualquier forma de discriminación.

#### De qué manera se vulnera este derecho:

La discriminación se vulnera cuando se despide o excluye a servidores ocasionales por razones prohibidas, como el estado de salud, la discapacidad, o el género. A menudo, los contratos de servicios ocasionales no brindan a estos grupos la misma protección que a los empleados con nombramiento permanente, generando un ambiente laboral en el que los servidores pueden verse perjudicados por su condición personal sin acceso a mecanismos eficaces de denuncia o reparación.

#### Doctrina:

(Luigi Ferrajoli, 2002), también ofrece perspectivas útiles en su obra "Derechos y Garantías. La Ley del más débil", donde argumenta que las normas jurídicas deben

garantizar la protección de los más vulnerables frente a desigualdades estructurales, como las que pueden surgir en el ámbito laboral.

La doctrina del derecho a la no discriminación establece que todas las personas deben tener acceso equitativo a los derechos fundamentales, sin importar características personales como raza, género, discapacidad o estado de salud. Los teóricos del derecho han sostenido que la discriminación directa o indirecta en el entorno laboral, especialmente en los contratos de servicios ocasionales, perpetúa la marginalización de los grupos vulnerables, limitando su acceso a empleo digno y a una participación justa en la sociedad. Según el principio de igualdad de trato, cualquier acción que restrinja la posibilidad de disfrutar plenamente de los derechos laborales debe ser combatida por el Estado y sancionada conforme a la ley.

➤ Derecho al trabajo (Constitución de la República del Ecuador)

Artículo 33, el trabajo representa tanto un derecho como una responsabilidad dentro de la sociedad, así como un elemento económico fundamental, que proporciona satisfacción personal y sustenta la economía. El Estado se compromete a asegurar que los servidores gocen de pleno respeto a su dignidad, vivan de manera digna, reciban una compensación justa por su labor y realicen un trabajo saludable y de su elección o aceptación voluntaria.

De qué manera se vulnera este derecho:

Este derecho se vulnera cuando los contratos de servicios ocasionales se usan de forma reiterada para evitar el otorgamiento de estabilidad laboral. Los servidores ocasionales pueden enfrentar condiciones laborales precarias, con salarios inadecuados o la falta de reconocimiento de su derecho a una compensación justa y digna. En muchos casos no se respetan los periodos de descanso, vacaciones, ni las condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo.

### Doctrina:

(Ronald Dworkin, 1991); quien desarrolla ampliamente el concepto de igualdad de trato como un principio fundamental en cualquier sociedad democrática, enfatizando la responsabilidad del Estado en proteger a los grupos vulnerables.

Desde la perspectiva doctrinal, el trabajo se considera no solo un derecho fundamental, sino una responsabilidad social que contribuye al desarrollo personal y colectivo. La doctrina subraya que el trabajo digno y con condiciones justas es necesaria para la realización del ser humano y el mantenimiento de la cohesión social. En el contexto de los contratos de servicios ocasionales, se argumenta que su uso excesivo y prolongado debilita este derecho, dado que priva a los servidores de estabilidad y desarrollo a largo plazo, poniendo en riesgo la satisfacción personal y la seguridad económica, contrarios al mandato constitucional de dignificar el trabajo.

- Derecho a la seguridad social (Constitución de la República del Ecuador).

Artículo 34, El derecho a la seguridad social es inalienable para todos los individuos, y es una responsabilidad fundamental del Estado. Este sistema se basará en principios como solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia y subsidiaridad.

### De qué manera se vulnera este derecho:

Se vulnera cuando los servidores ocasionales no son afiliados al sistema de seguridad social de manera inmediata, o cuando se les excluye de ciertos beneficios como la jubilación o la atención médica completa. Los contratos de servicio ocasionales pueden ser utilizados para esquivar la obligación de proporcionar una cobertura adecuada, lo que afecta gravemente el acceso de los servidores a una protección social justa y continua.

### Doctrina:

(Manuel Alonso Olea, 1973) analiza la importancia de un sistema de seguridad social universal e inclusivo, y señala que los Estados deben garantizar condiciones equitativas para todos los trabajadores, incluyendo a aquellos con contratos temporales u ocasionales. Este autor destaca que la seguridad social es un derecho irrenunciable y pilar de la justicia social en el ámbito laboral.

La doctrina jurídica subraya que el derecho a la seguridad social es inalienable y para garantizar la protección integral del servidor público ante contingencias como enfermedad, vejez o accidentes. Los teóricos consideran que excluir a los servidores bajo contratos de servicios ocasionales de un sistema completo de seguridad social crea una situación de vulnerabilidad, estos no disfrutan de las mismas coberturas que los empleados permanentes. La doctrina sostiene que los Estados tienen la responsabilidad de estructurar un sistema de seguridad social que sea inclusivo, equitativo y sostenible para todos los servidores, independientemente de la modalidad contractual.

#### ➤ Derecho de libertad (Constitución de la República del Ecuador)

Artículo 66, numeral 4, el trabajo representa una forma de garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación.

### De qué manera se vulnera este derecho:

Este derecho puede vulnerarse cuando los servidores ocasionales son forzados a aceptar términos laborales desfavorables por la naturaleza precaria de sus contratos, bajo la amenaza de no ser recontratados. Esto limita su capacidad para exigir igualdad de condiciones, dado que su permanencia en el empleo depende de aceptar condiciones que podrían ser injustas o discriminatorias, afectando su libertad de elección y negociación.

### Doctrina:

(Alfredo Mayorga Melgar, 2024), quien en su obra "Derecho del Trabajo" resalta que la libertad laboral no solo implica la capacidad de acceder a un empleo, sino también la de negociar de manera justa las condiciones laborales. Montoya Melgar señala que la precariedad, especialmente en contratos temporales o atípicos, puede restringir esta libertad, dado que los servidores suelen encontrarse en posiciones de desventaja frente a los empleadores, comprometiendo su autonomía.

La doctrina del derecho a la libertad en el trabajo enfatiza que los individuos deben poder elegir su empleo y condiciones laborales sin coacción, y con plena autonomía para expresar sus preferencias. La libertad laboral implica el derecho a acceder a un empleo, y también a decidir las condiciones bajo las cuales se desempeña. Sin embargo, en el caso de los contratos de servicios ocasionales, la precariedad y la falta de estabilidad coartan esta libertad, dado que los servidores frecuentemente no tienen alternativas y deben aceptar condiciones laborales que limitan su autonomía y capacidad de negociación.

- Derecho a las formas de trabajo y su retribución (Constitución de la República del Ecuador).

Artículo 325, el derecho al trabajo será asegurado por el Estado, reconociendo todas las formas de empleo, ya sea bajo relación de dependencia o como trabajadores autónomos, incluyendo labores de autosostenimiento y cuidado humano. Todos los trabajadores y trabajadoras serán reconocidos como actores sociales productivos.

### De qué manera se vulnera este derecho:

La vulneración ocurre cuando no se reconoce el trabajo de los contratados de servicios ocasionales con el mismo valor que a aquellos con nombramientos permanentes, y no se asegura una retribución justa. En algunos casos, los servidores ocasionales reciben salarios menores por trabajos equivalentes o no

tienen acceso a beneficios que son inherentes a la relación laboral, afectando su condición de actores sociales productivos.

#### Doctrina:

(Carlos Palomeque López, 2018), quien en "Derecho del Trabajo: Principios Fundamentales" critica las desigualdades en los derechos y beneficios otorgados a servidores con contratos atípicos, como los ocasionales. Palomeque argumenta que estas diferencias de tratamiento afectan la valoración del trabajo como un elemento productivo esencial y perpetúan un sistema de exclusión que desvaloriza al servidor público en contextos de empleo no permanente.

Desde el ámbito doctrinal, se sostiene que todas las formas de trabajo, sean dependientes o autónomas, deben ser reconocidas y respetadas por el Estado, con el objetivo de proteger la dignidad y productividad de los servidores. La retribución justa es vista como un componente principal del trabajo digno. La doctrina critica que en los contratos de servicios ocasionales a menudo no se garantiza la misma retribución y protección que en los contratos permanentes, lo que desvaloriza el trabajo realizado y socava el reconocimiento de los servidores públicos como actores productivos en la economía.

- Derecho a la inserción laboral de personas con discapacidad (Constitución de la República del Ecuador).

Artículo 330, el Estado garantizará que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades y acceso al empleo remunerado en condiciones equitativas.

#### De qué manera se vulnera este derecho:

Este derecho se vulnera cuando los contratos de servicios ocasionales no garantizan la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad. A menudo, estas personas no son contratadas bajo contratos permanentes y no se

les brinda el apoyo necesario para desarrollarse plenamente en el entorno laboral, lo que afecta su derecho a un empleo equitativo y remunerado en condiciones adecuadas.

#### Doctrina:

(Rodrigo García Schwarz, 2014), en su obra "Trabajo y Discapacidad: Retos de Inclusión" explora la relación entre la discapacidad y el mercado laboral. Afirma que los Estados tienen la responsabilidad de diseñar políticas públicas que promuevan la sostenibilidad de los empleos para personas con discapacidad, con énfasis en modalidades contractuales que aseguren estabilidad y desarrollo profesional.

La doctrina sobre la inserción laboral de personas con discapacidad enfatiza la igualdad de oportunidades como un principio central en la inclusión social. Los teóricos destacan que el acceso equitativo al empleo es fundamental para garantizar la autonomía y el desarrollo personal de las personas con discapacidad. Se critica que los contratos de servicios ocasionales a menudo no brindan la estabilidad y el apoyo necesario para garantizar esta inserción, lo que perpetúa su exclusión del mercado laboral. Los expertos abogan por políticas más inclusivas y sostenibles para garantizar la plena participación de este grupo en el entorno laboral.

- Derecho a la incorporación al servicio público (Ley Orgánica del Servicio Público)

Artículo 5, literal i, tercer párrafo, las entidades públicas asegurarán que los procedimientos de contratación y entrada al servicio público promuevan políticas que favorezcan la inclusión de grupos vulnerables, la diversidad cultural y la equidad de género en los nombramientos y designaciones de cargos.

### De qué manera se vulnera este derecho:

Este derecho se vulnera cuando los contratos de servicios ocasionales no se utilizan de manera inclusiva para promover la contratación de grupos vulnerables. La falta de transparencia en los procesos de contratación o la ausencia de políticas claras para favorecer la diversidad puede excluir a personas con discapacidad, minorías étnicas, o mujeres, quienes terminan enfrentando barreras para su inclusión en el servicio público.

### Doctrina:

(Gregorio Peces-Barba, 2014), quien en su obra " Cultura de la Paz y grupos vulnerables" analiza la importancia de garantizar igualdad de acceso y trato en el ámbito público. Peces-Barba subraya que las prácticas arbitrarias en los procesos de contratación socavan los principios fundamentales de transparencia y equidad, comprometiendo la legitimidad de las instituciones públicas y su deber de reflejar la diversidad de la sociedad. Este enfoque es particularmente relevante para criticar la inestabilidad y exclusión asociadas a modalidades como los contratos de servicios ocasionales.

La doctrina sobre la incorporación al servicio público recalca la necesidad de transparencia y equidad en los procesos de contratación para asegurar una representación diversa en el sector público. Se enfatiza que los procedimientos de contratación deben estar diseñados para fomentar la inclusión de grupos vulnerables, mujeres y minorías, donde en el caso de los contratos de servicios ocasionales, la doctrina critica que estos a menudo se utilicen de manera arbitraria, sin fomentar la estabilidad ni la diversidad, lo que contraviene los principios de equidad y justicia en la administración pública.

#### ➤ Derecho a la remuneración justa (Ley Orgánica del Servicio Público)

Artículo 23, literal b., derecho de las y los servidores públicos a recibir una compensación adecuada y equitativa, la cual estará en concordancia con las tareas

realizadas, el desempeño, la capacitación profesional y la responsabilidad asumida. Los derechos y las medidas derivadas de esta compensación son inalienables para la servidora o el servidor público.

De qué manera se vulnera este derecho:

La vulneración se produce cuando los servidores ocasionales no reciben una compensación adecuada y equitativa en función de las tareas realizadas. En muchos casos, se les otorga menos remuneración por las mismas funciones desempeñadas por empleados permanentes, lo que contraviene el principio de equidad y desempeño profesional.

Doctrina:

(Amartya Sen, 1999), enfatiza la importancia de valorar a los servidores no solo como medios de producción, sino como agentes fundamentales en el desarrollo humano y social. Señala que una remuneración justa es un componente esencial para garantizar la dignidad del servidor y para reducir desigualdades estructurales en el mercado laboral; aunque no aborda específicamente los contratos de servicios ocasionales, su enfoque en la justicia y equidad en las relaciones laborales proporciona una base sólida para criticar la falta de compensación adecuada en modalidades contractuales precarias.

La doctrina sostiene que la remuneración justa debe estar directamente relacionada con las responsabilidades asumidas, el desempeño y la capacitación del servidor. En el contexto de los contratos de servicios ocasionales, la doctrina critica que muchas veces se omiten estas consideraciones y los servidores no son adecuadamente compensados por sus tareas, lo que crea una brecha entre el trabajo realizado y el pago recibido, afectando la equidad y la dignidad laboral; aquí, los teóricos abogan por la implementación de mecanismos que garanticen una remuneración justa sin importar el tipo de contrato.

- Derecho a todos los beneficios económicos (Ley Orgánica de Servicio Público)

Artículo 58, tercer párrafo, Las personas empleadas en el sector público bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales mantendrán una relación de dependencia y tendrán acceso a todos los beneficios económicos otorgados al personal con nombramiento, con la excepción de las compensaciones por la eliminación de puestos o partidas, así como los incentivos para la jubilación.

De qué manera se vulnera este derecho:

Este derecho es vulnerado cuando los empleados bajo contratos de servicios ocasionales no acceden a los mismos beneficios económicos que los servidores permanentes, tales como bonos, compensaciones por la eliminación de puestos o incentivos para la jubilación. Aunque deberían tener acceso a la mayoría de los beneficios, se les niega o reduce injustamente, afectando su bienestar económico y profesional.

Doctrina:

(Guy Davidov, 2016), argumenta que el propósito fundamental del derecho laboral es garantizar la protección de los servidores frente a las desigualdades de poder en las relaciones de empleo. Critica las modalidades contractuales precarias que limitan el acceso a beneficios económicos y destaca la necesidad de diseñar políticas que aseguren que todos los servidores, independientemente de su tipo de contrato, disfruten de derechos económicos y sociales equitativos.

La doctrina señala que los servidores, independientemente de su modalidad contractual, deben tener acceso a todos los beneficios económicos que les correspondan por ley. No obstante, los teóricos denuncian que los contratos de servicios ocasionales a menudo limitan el acceso a ciertos beneficios, como compensaciones por despido o incentivos de jubilación; esta limitación es vista como una forma de precarización laboral que impide a los servidores obtener las

mismas condiciones económicas que aquellos con contratos permanentes, afectando su bienestar y estabilidad a largo plazo.

### **Análisis de los Derechos garantizados por los contratos de servicios ocasionales:**

Los derechos garantizados por los contratos de servicios ocasionales en Ecuador revelan una serie de disposiciones legales que buscan proteger los intereses y la dignidad de los servidores.

La Constitución de la República del Ecuador establece el derecho a la no discriminación en el ámbito laboral, prohibiendo cualquier forma de discriminación, esta disposición busca asegurar un entorno laboral inclusivo y respetuoso para todos los servidores públicos.

El derecho al trabajo es consagrado como un derecho y una responsabilidad social y económica fundamental, este derecho implica el acceso a un empleo digno, remuneración justa y la posibilidad de desempeñar un trabajo saludable y elegido libremente. Conjuntamente a esto, la seguridad social se reconoce como un derecho primordial para todos los individuos, con el Estado asumiendo la responsabilidad primordial de garantizar su acceso.

En el ámbito del servicio público, la Ley Orgánica del Servicio Público establece que los servidores contratados bajo esta modalidad tienen derecho a todos los beneficios económicos otorgados al personal con nombramiento, exceptuando ciertas compensaciones por eliminación de puestos o incentivos para la jubilación, con esto se busca equiparar las condiciones laborales de los servidores contratados ocasionalmente con aquellos con nombramiento permanente.

Por otro lado, se reconoce el derecho a la inserción laboral de personas con discapacidad, asegurando su igualdad de oportunidades y acceso al empleo remunerado en condiciones equitativas; esto refleja el compromiso del Estado con la inclusión y la diversidad en el ámbito laboral.

### Derechos afectados por los contratos de servicios ocasionales:

La siguiente tabla presenta un análisis de los derechos laborales que se ven afectados por los contratos de servicios ocasionales en el marco legal ecuatoriano, se examinan las normativas relevantes que regulan dichos derechos, así como la doctrina que establece la importancia de su cumplimiento para asegurar la estabilidad y dignidad de los servidores; estos contratos temporales, aunque necesarios en ciertos casos, a menudo pueden generar precarización y vulneración de derechos fundamentales, limitando el desarrollo personal y profesional de los empleados.

**Tabla 3:** Derechos laborales afectados por los contratos de servicios ocasionales, su marco legal y doctrina aplicable.

<b>Derecho Afectado</b>	<b>Marco Convencional</b>	<b>Doctrina sobre el Derecho</b>
Derecho al trabajo digno y estable	Constitución del Ecuador, Art. 276, numeral 2	La doctrina establece que el trabajo digno y estable es la base para el desarrollo económico y social de los individuos y del Estado. El trabajo estable permite la seguridad financiera, desarrollo profesional, y cohesión social. La precarización laboral a través de contratos temporales pone en riesgo estos principios, reduciendo la equidad en la distribución de recursos y la estabilidad en el empleo.
Derecho al pleno empleo	Constitución del Ecuador, Art. 284, numeral 6; Art. 326, numeral 1	Según la doctrina, el pleno empleo es un objetivo económico clave para garantizar el acceso igualitario al trabajo. Se vulnera cuando las políticas laborales no promueven la creación de empleo permanente o cuando el uso extendido de contratos ocasionales impide la estabilidad laboral, manteniendo a los trabajadores en condiciones de precariedad o subempleo.
Derecho de estabilidad en el puesto	Ley Orgánica de Servicio Público, Art. 23, literal a	La doctrina laboral sostiene que la estabilidad en el puesto de trabajo es un derecho inalienable que garantiza al servidor público la protección frente a despidos injustificados. El uso de contratos ocasionales, que no brindan estabilidad, puede ser visto como una forma de precarización que afecta la confianza y el desarrollo profesional del servidor en el sector público.
Derecho a la estabilidad laboral	Ley Orgánica de Servicio Público, Art. 58, sexto párrafo	La doctrina resalta que la estabilidad laboral es fundamental para el bienestar de los servidores. Los contratos de servicios ocasionales, al no ofrecer estabilidad, dejan a los empleados en una situación de incertidumbre continua, afectando su capacidad para planificar a largo plazo y

		acceder a beneficios asociados a la permanencia en el empleo.
Derecho a carrera	Ley Orgánica de Servicio Público, Art. 58, cuarto párrafo	La doctrina critica que los servidores bajo contratos temporales no puedan acceder a la carrera administrativa, lo que les excluye de la posibilidad de crecer profesionalmente dentro del sector público. Esto afecta su desarrollo de habilidades y su capacidad de contribuir plenamente a la función pública.
Derecho a los ascensos	Ley Orgánica de Servicio Público, Art. 68	En la doctrina laboral, los ascensos son una parte fundamental del reconocimiento y la motivación de los servidores. La falta de oportunidades de ascenso para quienes están bajo contratos ocasionales afecta su desarrollo profesional y perpetúa la falta de igualdad de oportunidades dentro del sector público.

**Elaborado por:** Edison Bolívar Vega Tapia

**Fuente:** elaboración propia en base a la investigación

Nota. La tabla subraya cómo los contratos de servicios ocasionales pueden limitar el ejercicio pleno de los derechos laborales garantizados por la Constitución y otras normativas ecuatorianas, afectando principalmente la estabilidad y el desarrollo profesional de los servidores en el sector público.

Los contratos de servicios ocasionales en Ecuador representan una modalidad laboral que, si bien ofrece flexibilidad, plantea importantes detrimentos en términos de protección y estabilidad laboral para los servidores. Si nos remitimos a la Constitución de la República del Ecuador, encontramos que el derecho al trabajo digno y estable es un pilar fundamental; sin embargo, los contratos de servicios ocasionales, regulados principalmente por la LOSEP, limitan este derecho al establecer un marco de temporalidad en el empleo.

Esta temporalidad puede afectar el objetivo del pleno empleo, tal como lo estipula la Constitución en su Artículo 284, numeral 6, donde se insta a promover políticas económicas que fomenten la creación de empleo y el respeto a los derechos laborales, donde la incertidumbre laboral asociada con estos contratos impacta la estabilidad económica de los servidores, y también puede socavar su libertad de asociación al no ofrecer garantías de estabilidad en el empleo.

En el ámbito del servicio público, la Ley Orgánica del Servicio Público establece que los servidores bajo contratos de servicios ocasionales no tienen derecho a la

estabilidad laboral ni pueden acceder a la carrera administrativa, lo que limita sus oportunidades de desarrollo profesional y ascenso dentro de la administración pública.

Esta situación plantea inestabilidad sobre la equidad y la justicia en el ámbito laboral, oprimiendo los principios de igualdad y dignidad que deberían regir en cualquier relación laboral. La temporalidad de los contratos ocasionales y su impacto en los derechos laborales fundamentales evidencian la necesidad de revisar y reformar las disposiciones legales vigentes para garantizar la protección integral de los servidores públicos.

## **CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **2.1. Enfoque**

El enfoque cualitativo se da básicamente cuando se requiere el estudio de fenómenos, en el área de las ciencias sociales en donde se buscará el análisis de actitudes, aspectos culturales, relaciones, estimaciones entre otros objetos de estudio que se encuentren dentro de esta rama y sobre todo que las posibles soluciones de la investigación se enfoquen dentro del análisis e interpretación (Alan Neill, 2018).

En el enfoque cuantitativo también se puede decir que es sistemático, riguroso por que exige de toma de decisiones precisas, objetivas, parciales para que los datos obtenidos más adelante publicados tengan un sustento valido, esta línea de investigación también es activa y es desarrollada dentro del lugar e interactuado con el o los objetos de estudio (MACÍAS, 2023).

El trabajo mayormente está dentro del campo, por lo que antes de plantear la problemática se tienen que analizar la accesibilidad, debido a que esta forma de estudio de caso de investigación su principal fuente es la observación dentro del lugar o mediante las personas que serán objeto de investigación, por otro lado se busca ser explícito a lo que nace de solamente una subjetividad se debe volver en una verdad y en varias ocasiones con posibles soluciones, con esto se cumpliría con el objetivo de este tipo de enfoque (Martinez, 2012).

Lino Aranzamendi, según lo citado por Nizama & Nizama (2020), ha señalado que el enfoque cualitativo se enfoca principalmente en la descripción y comprensión de una situación o fenómeno, específicamente relacionado con el campo del Derecho. (Nizama & Nizama, 2020). En este contexto, el análisis en base a este incluye examinar las disposiciones contractuales, las condiciones de empleo, los mecanismos de renovación y terminación de los contratos, así como los impactos psicológicos y emocionales en los servidores públicos que operan bajo este tipo de contratación en búsqueda de la profundización en la comprensión de cómo estos contratos afectan la percepción de seguridad laboral, el bienestar y el desempeño

laboral de los servidores, con el fin de proponer recomendaciones que promuevan una mayor estabilidad y bienestar en el ámbito laboral de la EPM Cotopaxi.

En el estudio realizado por Arribas, et al. (2021) titulado “La comunicación científica en investigaciones que asumen el enfoque cualitativo: una mirada valorativa”, los autores describen que, comunicar los resultados de la investigación en un enfoque cualitativo se vuelve complejo debido a la necesidad de poseer habilidades investigativas y comunicativas sólidas. Esto se debe a la complejidad que implica identificar y definir con precisión actores, sectores o grupos que no son previamente conocidos o definidos, así como facilitar la participación activa de los grupos sociales en el proceso de investigación. (Arribas,2021).

Es así que, el enfoque cualitativo requerirá la capacidad de identificar y comprender las diversas perspectivas, experiencias y percepciones de los servidores públicos sujetos a estos contratos, así como de los actores y grupos involucrados en la toma de decisiones y la implementación de políticas laborales en la EPM Cotopaxi. Esto implica una aproximación metodológica que permita capturar la complejidad y la diversidad de las voces y realidades presentes en el entorno laboral de la empresa, con el objetivo de generar análisis profundos y significativos sobre los impactos de los contratos de servicios ocasionales en la estabilidad laboral y el bienestar de los servidores.

El presente trabajo de investigación se basa en un enfoque cualitativo, lo que se busca por intermedio del mismo es poder llegar a un conocimiento objetivo, e indicar todo lo inherente a los contratos de servicios ocasionales y sus efectos en la estabilidad laboral en la Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi (EPM Cotopaxi). Por otro lado, mediante el actual estudio se procura conocer cuál es el grado de afectación respecto al principio fundamental de estabilidad laboral en los servidores públicos de esta institución durante los años 2019-2022, relevante a lo normado en la Ley Orgánica de Servicio Público en adelante LOSEP y poder establecer la vulneración del derecho al trabajo.

## **2.2. Nivel**

El estudio descriptivo es un nivel de estudio más a detalle el cual busca con precisión encontrar información del fenómeno, pero de carácter limitado con parámetros que no dejen dudas ni existan dos posibilidades por lo que se considera en un nivel más experto que el exploratorio, debido a que se fija de forma más personalizada en las conductas, lugares, entre otras características dependiendo del objeto de estudio (Hidalgo).

En este nivel de investigación lo que mayormente se requiere son resultados precisos basados en la observación a detalle, debido que requiere de una mayor profundidad de observación en el objeto de estudio se busca la precisión de los resultados porque una vez identificado lo que se quiere estudiar se debe determinar el espacio, lugar y tiempo de estudio (Ochoa-Pachas, 2020).

Para que los resultados si puedan dar la veracidad que la problemática planteada si existe y de esa manera la investigación sea válida es importante registrar los hechos en tiempo real, ese es el objetivo de darle este nivel a la investigación tomando en cuenta que se realiza en estudios profundos con un alto grado de profesionalismo (Monroy, 2018).

Por medio del método descriptivo se da la unión del nivel descriptivo el cual con un grado de exactitud da a conocer a lo que se requiere indagar, por lo cual mediante esa información obtenida en este nivel el investigador busca transformar en información y conocimiento científica mismo que le servirá para dar a conocer los datos y poder redactar las conclusiones (Hidalgo).

El nivel explicativo busca la ampliación de conocimiento por lo mismo la investigación debe ser correctamente realizada, esto da paso a que el grado de complejidad aumente porque ante un dato erróneo se podría alterar la realidad del estudio no solo en el que se realiza sino en futuros estudios que tomen como referencia este trabajo de investigación (Hernandez, 2002).

Un estudio se constituye explicativo cuando busca dar respuesta a una hipótesis de tercer grado, estas hipótesis se basan en los problemas dentro del medio social

– laboral apegadas a la temática de estudio, para que una investigación cumpla con los parámetros que requiere un estudio explicativo debe encontrar las razones del porque ocurre un fenómeno todo esto mediante la identificación, análisis e interpretación parcial de los resultados (Argueta).

De la mano con el enfoque cualitativo, se desprende los niveles descriptivo y explicativo, en el cual el nivel descriptivo busca caracterizar y definir los efectos y la figura en cuanto a las deficiencias en la aplicación a la Ley Orgánica de Servicio Público, referente a los funcionarios públicos. Por otro lado, el nivel explicativo busca siempre exponer la deficiencia principal en la vulnerabilidad al principio de estabilidad laboral que prestan los servicios públicos de la Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi (EPM Cotopaxi).

El nivel descriptivo en la investigación se caracteriza por su detallada exploración del fenómeno de estudio, proporcionando información precisa y sin ambigüedades. Según Valle (2022), este nivel de estudio se considera más avanzado que el exploratorio, se enfoca en aspectos específicos como conductas, lugares y otras características relevantes para el objeto de estudio. Esta precisión se logra mediante una observación minuciosa que identifica de manera exacta el espacio, lugar y tiempo de estudio, como señalan Useche, et al (2019). La relevancia de este nivel radica en la necesidad de obtener resultados veraces y validados en tiempo real, lo cual confirma la existencia de la problemática planteada y garantiza la validez de la investigación.

El nivel descriptivo en la investigación juega un papel concluyente al proporcionar una visión detallada y precisa del fenómeno de estudio como señala Valle (2022). Este nivel de estudio va más allá de la exploración inicial al profundizar en aspectos específicos como las interacciones entre los servidores públicos y la empresa, las condiciones laborales bajo estos contratos y las percepciones de seguridad y estabilidad laboral de los servidores. Esta profundización es fundamental para comprender con claridad y detalle la complejidad de la problemática investigada.

El enfoque descriptivo permite identificar patrones, tendencias y relaciones significativas entre variables relevantes, como menciona (Morales, 2012). Esta capacidad de análisis detallado es fundamental para construir un panorama completo y preciso de cómo los contratos de servicios ocasionales afectan la estabilidad laboral en la EPM Cotopaxi, proporcionando así una base sólida para el análisis explicativo posterior.

En cuanto al nivel explicativo, su importancia radica en el desarrollo de investigaciones relacionadas con fenómenos que anteriormente no se han abordado en profundidad. (Rus, 2020), este nivel implica un análisis más profundo y riguroso que va más allá de la mera descripción de los fenómenos, permitiendo identificar las causas fundamentales de la inestabilidad laboral asociada a los contratos de servicios ocasionales. Este análisis explicativo es imprescindible para generar conocimiento teórico sólido y proponer recomendaciones y soluciones efectivas que aborden de manera integral los problemas identificados en el nivel descriptivo.

### **2.3. Método de investigación**

Con la finalidad de llevar a cabo la presente investigación en referencia a los contratos de servicios ocasionales y sus efectos en la estabilidad laboral de la Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi (EPM Cotopaxi), se implementó los métodos que se describe a continuación:

#### **Método lógico deductivo**

El método lógico deductivo se define como un proceso lógico que parte de una premisa general para derivar conclusiones específicas a través de la aplicación de la lógica. Este método se distingue por su rigurosidad y estructura. A diferencia del método inductivo, que se basa en observaciones específicas para generar generalizaciones, el método deductivo inicia con teorías generales y luego emplea la lógica para llegar a conclusiones particulares. (Suárez, 2024)

El método deductivo implica la deducción de una conclusión a partir de premisas o proposiciones consideradas verdaderas. Este proceso parte de lo general, como leyes o principios, para llegar a lo particular, ya sea de forma directa con una única premisa o de manera indirecta contrastando múltiples premisas. La validez de la conclusión depende de la verdad de las premisas empleadas como base o referencia, siendo necesaria su coherencia lógica para asegurar resultados sólidos y confiables. (Westreicher, 2020).

La metodología lógica, una rama fundamental del método científico, presenta una marcada tradición clásica, aunque con cierta limitación en cuanto a su fiabilidad. No obstante, dentro de este marco, el método lógico-deductivo se erige como una herramienta imprescindible al aplicar principios generales a situaciones particulares mediante la vinculación de juicios. Se destaca en su utilización el método de extrapolación, y se subdivide en dos modalidades: el método deductivo directo de conclusión inmediata, que parte de una premisa única para llegar a una conclusión directa sin intermediarios; y el método deductivo indirecto o de conclusión mediata, que emplea silogismos al confrontar premisas universales y particulares para derivar una conclusión. (Labajo, 2017).

Método Lógico – deductivo mediante el cual permitió aplicar doctrinas a casos particulares, sobre los efectos que causa en los contratos ocasionales respecto a su estabilidad laboral en los servidores públicos de la EPM Cotopaxi.

Al aplicar el método lógico-deductivo en el estudio de los contratos de servicios ocasionales y su impacto en la estabilidad laboral de la EPM Cotopaxi, se parte de principios generales relacionados con la legislación laboral y los fundamentos teóricos sobre la estabilidad laboral en el sector público. Luego, se utiliza la lógica deductiva para aplicar estos principios a situaciones específicas, como los contratos de servicios ocasionales en la empresa mencionada, extrayendo conclusiones sobre cómo estos contratos afectan la estabilidad y bienestar de los servidores.

La utilización del método lógico-deductivo en este contexto implica analizar de manera minuciosa las premisas legales y conceptuales relacionadas con los

contratos de servicios ocasionales. Debe realizarse una conexión entre los principios generales de la legislación laboral y los casos particulares de los servidores públicos sujetos a estos contratos en la EPM Cotopaxi. Mediante este proceso, se busca comprender cómo las disposiciones legales y la aplicación práctica de los contratos ocasionales influyen en la estabilidad laboral de los empleados, permitiendo así generar conclusiones fundamentadas y propuestas de mejora en las políticas laborales de la empresa.

### **Método analítico – sintético**

Método analítico - sintético este método principalmente se caracteriza por tener un grado de oposición según algunos actores como es la autora (2017) que da a conocer al método analítico al cual parte de un todo para después poder desplazarlo en pequeñas partes, sin embargo, el sintético de pequeños indicios llega a obtener un todo más concreto y claro de la investigación.

El método analítico sintético por medio de un análisis a nivel general va caracterizando sus elementos uno a uno con mayor detalle, además de ir describiendo y colocándolos según su grado de relación por otro lado la parte sintética busca los elementos de estudio, sus particularidades y posteriormente construye un todo de acuerdo a su relación, por lo cual entre estos dos métodos existe una forma de contraste y comprobación también de información (CERVERA, 2014).

En este método también el análisis se da de los efectos, causas, entre otras características aquí principalmente entra la parte de la observación con eso se analiza en qué punto se encuentra la problemática, por otro lado la síntesis en cambio se da por el razonamiento una vez obtenidos los elementos por parte se vuelve a analizar y por el razonamiento se reconstruye pero de forma más coherente el caso de los causales aportando nuevo conocimiento y con una comprensión amplia del porque se encuentran los elementos, efectos o causas de esa manera o porque se desarrollaron en ese contexto (González D. E., 2023).

El método analítico sintético implica la descomposición y discernimiento de los elementos de un todo, utilizando criterios lógicos y ordenados. Este enfoque permite un análisis detallado y sistemático, facilitando la comprensión profunda de cada componente para luego integrarlos de manera coherente y significativa en el proceso. (Portilla & Honorio, 2022).

El método analítico se caracteriza por desglosar una idea u objeto en sus elementos constituyentes, destacando la distinción y diferencia entre ellos. Por otro lado, el enfoque sintético implica la combinación de estos elementos, estableciendo conexiones y creando un todo coherente basado en la homogeneidad y semejanza. Si bien existe esta distinción entre ambos métodos, la unidad subyacente en el principio rector es fundamental para la comprensión y aplicación de estas relaciones intelectuales. (Lopera, et al., 2010).

Gracias al método analítico-sintético, es posible el estudio de los contratos de servicios ocasionales y su impacto en la estabilidad laboral de la EPM Cotopaxi con un enfoque que descompone minuciosamente la estructura y funcionamiento de estos contratos, identificando las diferencias y particularidades que los distinguen dentro del marco legal y laboral. Por otro lado, el método sintético entra en juego al combinar estos elementos analizados, estableciendo relaciones y conexiones que permiten comprender cómo la interacción de diversos factores contribuye a la dinámica de la estabilidad laboral en la institución.

La utilización del método analítico-sintético en este contexto implica un enfoque integral y sistemático para abordar la complejidad de los contratos de servicios ocasionales. Mediante el análisis analítico se identifican las diversas cláusulas, normativas y prácticas asociadas a estos contratos, mientras que el enfoque sintético busca integrar estos hallazgos para comprender el panorama completo de cómo dichos contratos influyen en la estabilidad y bienestar laboral de los empleados de la EPM Cotopaxi. Este enfoque combinado permite una comprensión profunda y holística de la problemática investigada, brindando así una base sólida para la formulación de conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Por medio de esta metodología se logró identificar las diferentes causas y efectos que producían los contratos ocasionales, con esto caracterizarlos definirlos y así poder tener una idea más clara dando posibles soluciones a la problemática.

## **2.4. Tipo de investigación**

El presente trabajo de investigación este trazado de acuerdo a un diseño con enfoque cualitativo, donde intervienen población, técnicas y análisis de datos y procedimiento, mediante un estudio que nos permite la presentación y sustanciación, para ello se contó con un plan de estrategias que se trabajó para el cumplimiento de los objetivos trazados.

### **Población y muestra**

La población es el grupo de personas u objetos con los cuales se va a extraer los datos sin embargo para determinar el número de participantes es primero observar en donde y quienes serán parte de la investigación para determinar si todos entran al grupo de estudio o solo una muestra de la población total, esto también puede variar dependiendo de la delimitación del tema planteado (López, 2004).

Por otro lado, el investigador para realizar cualquier estudio debe primero observar todo de la población como características, comportamientos, en caso de requerir una manipulación para ver su reacción, el cambio o impacto es recomendable realizarlo después de un tiempo determinado de estudio y de una relación amplia del caso (Pedro López-Roldán, 2017).

La población es la parte fundamental de la investigación sin embargo el termino muestreo va dentro de este contexto debido que en el caso de existir una amplia cantidad de participantes se debe tomar en cuenta las características de cada uno para escoger una pequeña cantidad y así que los resultados arrojen a nivel general lo de todos los participantes, pero solo con una pequeña cantidad de los mismos (CORBETTA, 2013).

Se procedió a realizar las entrevistas, a funcionarios que laboran en las diferentes direcciones de la Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi, llevando a cabo de manera presencial con el objetivo de establecer, el tiempo de estabilidad laboral de los contratos de servicios ocasionales en la institución.

La población que se aplicó el cuestionario se establece en el siguiente cuadro:

**Tabla 4:** Población y Muestra

Nombre del entrevistado	Cargo del entrevistado	Número
Mgs. Bruno Elías Navia Cedeño	Procurador Sindico	1
Mgs. Eduardo Sánchez Fonseca	Director Administrativo	1
Mgs. Andrea Alexandra Braganza Arauz	Responsable de Talento Humano	1
Mgs. Silvana Elizabeth Palacios Chérrez	Gestor de Talento Humano 5	1
Ing. Irene del Rocío Suarez Chérrez	Gestor de Talento Humano 3	1

**Elaborado por:** Edison Bolívar Vega Tapia

**Fuente:** elaboración propia en base a la investigación

Al referirme en cuanto a la población establecida anterior mente y previamente escogida es limitada dado que los funcionarios implicados llevan a cabo la elaboración y registros de contratos de servicios ocasionales, para poder establecer la muestra, no se contó con ninguna fórmula estadística, se trabajó de manera directa con la población aplicando entrevistas a la población, detallada anteriormente.

En el marco de este estudio, la elección específica de la población refleja la naturaleza cualitativa de la investigación, que se centra en comprender las percepciones, experiencias y prácticas de los funcionarios clave de la EPM Cotopaxi relacionadas con los contratos de servicios ocasionales. Este enfoque cualitativo busca profundizar en la complejidad de las relaciones laborales y la estabilidad laboral en el contexto de estos contratos específicos. La decisión de no aplicar una fórmula estadística para la muestra se justifica por la necesidad de

obtener información detallada y significativa a través de entrevistas directas, que permitan captar las opiniones y vivencias de los participantes de manera contextualizada y en profundidad. Este enfoque directo garantiza una comprensión holística de las dinámicas laborales y contribuye a la validez y relevancia de los datos recopilados para abordar adecuadamente el tema de investigación planteado.

Aplicar este método de investigación en la institución mencionada ofrece beneficios significativos. Permite una comprensión más profunda y contextualizada de los desafíos y las oportunidades relacionadas con los contratos de servicios ocasionales, lo que puede conducir a la identificación de áreas de mejora y la formulación de políticas más efectivas en la gestión del personal. Asimismo, al involucrar directamente a los funcionarios clave en el proceso de investigación, se fomenta la participación y el compromiso, lo que puede generar un mayor sentido de pertenencia y colaboración dentro de la organización. Este enfoque cualitativo y participativo puede contribuir a la generación de conocimientos prácticos y soluciones innovadoras que impulsen el desarrollo y la eficiencia en la gestión de recursos humanos en la institución.

### **Técnicas**

En el presente trabajo de investigación la técnica que se llevara a cabo durante este estudio es la entrevista estructurada, donde se pretende mediante esta técnica obtener la mayor información de expertos que tienen conocimientos en la temática en cuanto se refiere a contratos de servicios ocasionales y en base a cada una de las respuestas emitidas por los funcionarios entrevistados.

La entrevista es una técnica muy utilizada en los últimos tiempos en varios aspectos sin embargo en un inicio en la investigación no era un elemento confiable sin embargo después de varios estudios se determinó que si puede aportar con información importante además se usa especialmente en investigaciones en donde intervengan personas de recursos humanos o el tema este inclino en ese aspecto (J.F SALGADO, 1995).

La técnica de entrevista estructurada se debe tomar en cuenta que es una de las más seguras, no da paso a la ambigüedad o distracción del tema porque se enfoca en tener preguntas precisas así también es muy eficaz en el enfoque cualitativo, existe la interacción directa con el fenómeno misma que ha existido a lo largo de la investigación (Lopezsoza, 2020).

El tipo de preguntas empleadas en la entrevista estructurada da la facilidad al entrevistador a tener control de la actividad debido que son en el mismo orden para todos los participantes, las mismas preguntas, pero estas tienen una característica importante es que a pesar de la libertad para la respuesta siempre el entrevistado se enfocara en el tema por la forma y precisión de la pregunta (González J. M., 2021).

Una entrevista representa un intercambio comunicativo fundamentalmente entre dos individuos, donde el entrevistador recaba información directamente del entrevistado. Si se generalizara, una entrevista sería comparable a una conversación ordinaria entre dos personas que interactúan para obtener y compartir información. Sin embargo, es importante destacar que una entrevista no se concibe como una charla casual, sino como un diálogo formal con objetivos específicos asociados a un propósito investigativo definido. (Peláez, et al., 2013).

La elección de la técnica de entrevista estructurada en este estudio se basa en la necesidad de obtener información detallada y precisa de expertos en el campo de los contratos de servicios ocasionales. Esta técnica ofrece numerosos beneficios en el contexto de esta investigación. En primera instancia, al utilizar preguntas específicas y en un orden predefinido se garantiza la coherencia y la comparabilidad de las respuestas entre los distintos participantes; esto facilita la identificación de patrones y tendencias significativas relacionadas con la estabilidad laboral y los efectos de estos contratos en la EPM Cotopaxi. Adicionalmente, al tener un control riguroso sobre el contenido de las preguntas, se minimiza la ambigüedad y se asegura que los entrevistados se enfoquen en los aspectos claves del tema en cuestión, contribuyendo así a la relevancia y profundidad de los datos recopilados.

Otro aspecto relevante de la entrevista estructurada es la posibilidad de establecer una interacción directa con los funcionarios entrevistados, lo que permite aclarar dudas, profundizar en determinados aspectos y obtener información adicional que enriquezca la comprensión del tema. Esta interacción directa también fomenta la confianza y la participación activa de los participantes, lo que puede generar ideas reveladoras clave más profundas y significativas sobre los efectos de los contratos de servicios ocasionales en la estabilidad laboral de la empresa.

La técnica e instrumento empleado de recolección de datos es:

- Entrevistas

A continuación, se presenta las preguntas estructuradas y específicas que se llevó a cabo a funcionarios de la institución, mediante entrevistas.

Pregunta número uno. ¿Conoce que es un contrato de servicio ocasional?

Pregunta número dos. ¿Sabe usted que tiempo de duración tiene un contrato de servicio ocasional tipificado en la LOSEP?

Pregunta número tres. ¿Cree que los servidores públicos que han suscrito contratos de servicios ocasionales gozan del principio de estabilidad laboral?

Pregunta número cuatro. ¿Sabe cuáles son los requisitos establecidos en la LOSEP para la suscripción de contratos de servicios ocasionales? Redacte la respuesta.

Pregunta número cinco. Como funcionario de la EPMC ¿Considera usted que un contrato de servicio ocasional causa estabilidad laboral? Argumente su respuesta.

Pregunta número seis. ¿Considera pertinente que la LOSEP debe ser modificada para poder brindar estabilidad laboral a servidores públicos que se encuentra bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales? Argumente su respuesta.

Pregunta número siete. ¿Qué elementos se debería tomar en cuenta para garantizar la estabilidad laboral de los contratos de servicios ocasionales?

### **Técnica de procesamiento, análisis e interpretación de datos**

Se llevo a cabo el procesamiento de los datos adquiridos mediante la técnica e instrumentos analizados anteriormente, se utilizó para ello entrevistas donde se recopiló información que sea entendible para los lectores, por lo que dichos datos nos permitieron llegar a obtener conclusiones concretas.

### **Propuesta**

Reformar el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).

## CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1. Presentación de resultados

A continuación, se presentan las respuestas brindadas por cinco funcionarios de la Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad Cotopaxi a una encuesta realizada. Estas respuestas serán objeto de análisis en este capítulo. Las preguntas abordadas en la encuesta están orientadas a comprender el conocimiento y las percepciones de los funcionarios sobre los contratos de servicios ocasionales y sus efectos en la estabilidad laboral dentro de la institución.

**Tabla 5:** Pregunta 1. ¿Conoce que es un contrato de servicio ocasional?

	<b>RESPUESTAS:</b>
Entrevistado 1	Si, es una modalidad de vinculación laboral para realizar una actividad por lapso de tiempo no superior a los dos años. No genera estabilidad.
Entrevistado 2	Es un contrato para cubrir necesidades emergentes, temporales.
Entrevistado 3	Si, es la celebración de un acto administrativo que se celebra para suplir las necesidades de manera temporal de un puesto.
Entrevistado 4	Es un acto administrativo mediante el cual la entidad y el contratado (empleado).
Entrevistado 5	Si la suscripción de un contrato de servicio que se dan de manera ocasional, para satisfacer necesidades institucionales.

**Elaborado por:** Edison Bolívar Vega Tapia

**Fuente:** elaboración propia en base a la investigación

### Explicación de las respuestas brindadas por los encuestados

Las respuestas proporcionadas a la pregunta sobre el conocimiento de los entrevistados acerca de los contratos de servicio ocasional en la Empresa Pública de Movilidad Mancomunidad Cotopaxi revelan una diversidad de percepciones y entendimientos, cada uno con implicaciones significativas para la gestión administrativa y la estabilidad laboral dentro de la institución.

Desde una perspectiva legal y administrativa, estas respuestas ofrecen una visión amplia pero también fragmentada sobre qué constituye un contrato de servicio ocasional. El hecho de que algunos entrevistados enfatizen su naturaleza temporal y su limitación a un período máximo de dos años, como señala el entrevistado 1,

resalta la comprensión de esta modalidad como una solución transitoria para cubrir necesidades puntuales de personal.

Por otro lado, respuestas como la del entrevistado 2, que lo define como un mecanismo para cubrir necesidades emergentes y temporales, sugieren una perspectiva más pragmática y operativa, donde la flexibilidad y la respuesta rápida a demandas específicas son prioritarias sobre la estabilidad laboral a largo plazo.

Es interesante observar cómo el entrevistado 3 destaca que es un acto administrativo para suplir temporalmente necesidades de puestos, lo que indica una comprensión profunda de su aplicación dentro de la gestión de recursos humanos, aunque también plantea la incertidumbre sobre la estabilidad que pueden ofrecer estos contratos.

En contraste, la respuesta del entrevistado 4 resalta su formalidad como un acto administrativo, vinculado estrechamente con las políticas internas de contratación de la entidad, lo cual sugiere una percepción más institucionalizada y reglamentada del proceso.

El entrevistado 5 subraya su función en satisfacer necesidades institucionales de manera ocasional, lo que indica una visión operativa y práctica de estos contratos en el contexto específico de la EPM Cotopaxi.

**Tabla 6:** Pregunta 2: ¿Sabe usted que tiempo de duración tiene un contrato de servicio ocasional tipificado en la LOSEP?

	<b>RESPUESTAS:</b>
Entrevistado 1	Si, según el artículo 58 de la LOSEP dura hasta el fin de un ejercicio fiscal, pudiendo renovarse por otro período fiscal, previo informe motivado del departamento de Talento Humano.
Entrevistado 2	1 año, se puede extender hasta 2 años
Entrevistado 3	1 año calendario
Entrevistado 4	Conforme el artículo 58 de la LOSEP puede ser renovado por una sola ocasión durante el siguiente año fiscal, es decir duración de 2 años.
Entrevistado 5	El contrato ocasional tiene vigencia de un período fiscal.

**Elaborado por:** Edison Bolívar Vega Tapia

**Fuente:** elaboración propia en base a la investigación

## **Explicación de las respuestas brindadas por los encuestados**

El entrevistado 1 demuestra un conocimiento detallado al mencionar que según el artículo 58 de la LOSEP, estos contratos duran hasta el fin de un ejercicio fiscal y pueden renovarse por otro período fiscal, siempre que exista un informe motivado del departamento de Talento Humano. Esta respuesta sugiere una comprensión rigurosa de los marcos normativos y administrativos que regulan la duración de estos contratos, resaltando la importancia de procedimientos formales y de planificación anticipada dentro de la institución.

Por otro lado, el entrevistado 2 simplifica la duración a un año, con posibilidad de extensión hasta dos años, lo cual refleja una percepción práctica pero menos detallada de los límites temporales establecidos por la ley. Esta interpretación podría influir en decisiones operativas y de gestión de personal, priorizando la flexibilidad en la contratación temporal.

La respuesta del entrevistado 3, que indica un año calendario como duración estándar, proporciona una visión clara pero también limitada en términos de flexibilidad y adaptabilidad a necesidades emergentes que podrían extenderse más allá del año fiscal o calendario.

La respuesta del entrevistado 4, que destaca la posibilidad de renovación por una sola ocasión durante el siguiente año fiscal, es congruente con la flexibilidad operativa buscada en la gestión de recursos humanos, aunque podría plantear desafíos en términos de planificación a largo plazo y estabilidad laboral.

El entrevistado 5 enfatiza que el contrato ocasional tiene vigencia de un período fiscal, lo cual refleja una visión directa y pragmática de la aplicación de estos contratos en el contexto específico de la EPM Cotopaxi, subrayando la necesidad de adaptabilidad a las necesidades cambiantes de la entidad.

**Tabla 7:** Pregunta 3: ¿Cree que los servidores públicos que han suscrito contratos de servicios ocasionales gozan del principio de estabilidad laboral?

	<b>RESPUESTAS:</b>
Entrevistado 1	En principio podemos sostener que no tienen estabilidad laboral puesto que así lo reconoce el artículo 58 de la LOSEP; sin embargo, superado los 2 años si se mantiene la relación laboral se desnaturaliza.
Entrevistado 2	No, debido a su naturaleza
Entrevistado 3	No gozan de estabilidad laboral, pero si se renueva el contrato por segunda ocasión se vuelve permanente.
Entrevistado 4	No genera estabilidad debido a que son contratados por necesidades institucionales, además de ser períodos fiscales pudiéndose dar por terminado en cualquier momento.
Entrevistado 5	No gozan de estabilidad, no genera estabilidad y pueden darse por terminado en cualquier momento.

**Elaborado por:** Edison Bolívar Vega Tapia

**Fuente:** elaboración propia en base a la investigación

### **Explicación de las respuestas brindadas por los encuestados**

La pregunta 3 indaga sobre si los servidores públicos que han suscrito contratos de servicios ocasionales gozan del principio de estabilidad laboral, es menester examinar cómo estas percepciones reflejan las prácticas administrativas y las interpretaciones normativas dentro de la Empresa Pública de Movilidad Mancomunidad Cotopaxi (EPM Cotopaxi).

El entrevistado 1 destaca que, según el artículo 58 de la LOSEP, los contratos ocasionales no garantizan estabilidad laboral, reconociendo que superar los dos años de relación laboral puede desnaturalizar la naturaleza temporal del contrato. Esta respuesta revela un entendimiento profundo de la normativa legal y sugiere una perspectiva cautelosa sobre la estabilidad laboral condicional bajo esta modalidad contractual.

Por otro lado, el entrevistado 2 sostiene que los contratos ocasionales no otorgan estabilidad laboral debido a su naturaleza temporal. Esta percepción subraya una interpretación práctica de la ley, enfocándose en las limitaciones inherentes a los contratos temporales y la ausencia de garantías de empleo a largo plazo.

La respuesta del entrevistado 3 sugiere que, si bien los contratos ocasionales inicialmente no ofrecen estabilidad laboral, la renovación por una segunda ocasión

puede transformar la relación en permanente. Esta visión revela una estrategia potencial para asegurar cierta estabilidad a través de renovaciones contractuales, adaptándose a las necesidades operativas de la entidad.

En contraste, el entrevistado 4 enfatiza que los contratos ocasionales no proporcionan estabilidad debido a su naturaleza temporal y su vínculo directo con necesidades institucionales que pueden cambiar, permitiendo la terminación del contrato en cualquier momento. Esta perspectiva destaca la vulnerabilidad laboral asociada con esta modalidad contractual y la falta de garantías a largo plazo para los empleados.

El entrevistado 5 reafirma que los contratos ocasionales no aseguran estabilidad laboral, señalando la posibilidad de terminación en cualquier momento según lo establecido por la normativa vigente. Esta respuesta subraya la importancia de la flexibilidad operativa pero también expone los riesgos de inestabilidad laboral para los servidores bajo esta modalidad contractual.

**Tabla 8:** Pregunta 4: ¿Sabe cuáles son los requisitos establecidos en la LOSEP para la suscripción de contratos de servicios ocasionales?

	<b>RESPUESTAS:</b>
Entrevistado 1	Primero debe constar en la clasificación de Talento Humano para la respectiva asignación de recursos, informe de necesidad de Talento Humano, certificación presupuestaria y el resto de requisitos establecidos en el artículo 5 de la LOSEP para el ingreso al servicio público.
Entrevistado 2	De la máxima autoridad.
Entrevistado 3	Declaración juramentada de inicio de gestión de CGE, no tener impedimento de ejercer cargo público, cumplimiento del perfil.
Entrevistado 4	Estar estipulados en el Acuerdo Ministerial MDT-2021-135, Art. 5 de la LOSEP y Art. 3 del Reglamento de la LOSEP, hoja de vida, certificado de no tener impedimento del Ministerio de Trabajo, declaración de la Contraloría General del Estado.
Entrevistado 5	Presentar la declaración patrimonial y juramentada, declaración de inicio de actividades en la Contraloría General de Estado, no estar con impedimento de ejercer cargo público y demás que menciona el artículo 5 y el artículo 6; también el artículo 6 del Reglamento de la LOSEP.

**Elaborado por:** Edison Bolívar Vega Tapia

**Fuente:** elaboración propia en base a la investigación

## **Explicación de las respuestas brindadas por los encuestados**

La pregunta 4 indaga sobre los requisitos establecidos en la LOSEP para la suscripción de contratos de servicios ocasionales, es necesario examinar cómo cada entrevistado interpreta y aplica estos requisitos dentro del contexto de la Empresa Pública de Movilidad Mancomunidad Cotopaxi (EPM Cotopaxi).

El entrevistado 1 enumera varios requisitos específicos para la suscripción de contratos de servicios ocasionales, como la clasificación en Talento Humano, el informe de necesidad, la certificación presupuestaria y otros requisitos del artículo 5 de la LOSEP. Esta respuesta muestra un conocimiento profundo de los procedimientos administrativos y legales necesarios para la contratación de personal temporal, subrayando la importancia de la planificación y la adecuación presupuestaria.

Por otro lado, el entrevistado 2 menciona la necesidad de autorización por parte de la máxima autoridad para satisfacer las necesidades institucionales, lo que refleja una perspectiva centrada en la jerarquía administrativa y la autorización previa como requisito fundamental para la contratación de servicios ocasionales.

La respuesta del entrevistado 3 destaca la declaración juramentada de inicio de gestión, la ausencia de impedimentos para ejercer cargo público y el cumplimiento del perfil como requisitos fundamentales. Esto sugiere una preocupación por la idoneidad y la legalidad de los candidatos contratados bajo esta modalidad, asegurando la transparencia y la legalidad en el proceso de selección.

El entrevistado 4 menciona requisitos específicos como estar estipulados en acuerdos ministeriales y reglamentos, presentar hoja de vida, certificados de no impedimento del Ministerio de Trabajo y declaración de la Contraloría General del Estado. Esta respuesta destaca la importancia de cumplir con normativas específicas y obtener las autorizaciones y certificaciones necesarias para la contratación de personal temporal.

El entrevistado 5 enumera requisitos adicionales como la declaración patrimonial y juramentada, y la declaración de inicio de actividades en la Contraloría General del Estado, subrayando la necesidad de transparencia y cumplimiento normativo en la contratación de personal temporal dentro de la entidad.

**Tabla 9:** Pregunta 5: Cómo funcionario de la EPM Cotopaxi ¿Considera usted que un contrato de servicio ocasional causa estabilidad laboral?

	<b>RESPUESTAS:</b>
Entrevistado 1	Por su naturaleza no existe una estabilidad laboral reconocida, puesto que su duración depende de una actividad que se llevará a cabo ocasionalmente. Aunque pueden existir excepciones que generan estabilidad condicionada o reforzada.
Entrevistado 2	No, por su naturaleza.
Entrevistado 3	No genera estabilidad laboral, pero si se renueva por una ocasión más la necesidad se considera permanente.
Entrevistado 4	Según el Art. 58 y cumplido los 2 años ya pasa a ser una necesidad permanente, motivo por el cual deberán realizar la planificación del concurso para la emisión del nombramiento provisional; hasta la designación del ganador a través del concurso de mérito y oposición.
Entrevistado 5	Como funcionario primer año no ocasiona estabilidad como menciona el artículo 58 de la LOSEP, inciso quinto.

**Elaborado por:** Edison Bolívar Vega Tapia

**Fuente:** elaboración propia en base a la investigación

### **Explicación de las respuestas brindadas por los encuestados**

La pregunta 5 indaga sobre si los funcionarios de la EPM Cotopaxi consideran que un contrato de servicio ocasional causa estabilidad laboral, eso significa explorar las percepciones y argumentos proporcionados por cada entrevistado. Esta pregunta aborda directamente la percepción de estabilidad laboral asociada con los contratos de servicios ocasionales, un tema importante en el contexto de la gestión de recursos humanos y la seguridad laboral dentro de una entidad pública.

El entrevistado 1 expone que, debido a la naturaleza temporal y ocasional de estos contratos, no existe una estabilidad laboral reconocida automáticamente. Sin embargo, reconoce que ciertas circunstancias excepcionales podrían condicionar una estabilidad laboral condicionada o reforzada, lo cual muestra una comprensión matizada de las posibles excepciones en el contexto legal.

En contraste, el entrevistado 2 sostiene que, por la propia naturaleza de los contratos de servicios ocasionales, estos no generan estabilidad laboral. Esta respuesta refleja una interpretación estricta de las disposiciones legales y administrativas que regulan los contratos temporales, enfatizando la transitoriedad inherente a este tipo de vinculaciones laborales.

El entrevistado 3 coincide en que los contratos de servicios ocasionales no otorgan estabilidad laboral de manera automática, pero sugiere que la renovación por una ocasión adicional puede implicar la consideración de la necesidad como permanente, lo que podría influir en la percepción de estabilidad por parte del empleado.

Por su parte, el entrevistado 4 hace referencia específica al artículo 58 de la LOSEP, indicando que, cumplidos los dos años de contratación ocasional, la necesidad se considera permanente, lo que implica la planificación de concursos para nombramientos provisionales, enfatizando un proceso formalizado para la transición hacia una mayor estabilidad laboral.

El entrevistado 5 menciona el inciso quinto del artículo 58 de la LOSEP para argumentar que los contratos de servicios ocasionales no proporcionan estabilidad laboral, reafirmando la temporalidad inherente a este tipo de vinculación y destacando la importancia de la legislación como marco regulatorio.

**Tabla 10:** Pregunta 6: ¿Considera pertinente que la LOSEP debe ser modificada para poder brindar estabilidad laboral a servidores públicos que se encuentran bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales?

	<b>RESPUESTAS:</b>
Entrevistado 1	No, la ley debe garantizar estabilidad únicamente cuando el puesto público demande un servicio de carácter permanente, existen actividades usuales y ocasionales que se satisfacen por un lapso de tiempo.
Entrevistado 2	Si, por el principio de inviolabilidad laboral y protector.
Entrevistado 3	Se debería reformar para mejorar el sistema de contratación de personal.
Entrevistado 4	Si, debido a que existen instituciones que tienen a sus servidores con contratos ocasionales más de los años permitidos por la ley.
Entrevistado 5	Si, porque no se ha visto que, en instituciones, varios funcionarios trabajen en el mismo cargo bajo esta modalidad.

**Elaborado por:** Edison Bolívar Vega Tapia

**Fuente:** elaboración propia en base a la investigación

## **Explicación de las respuestas brindadas por los encuestados**

Esta pregunta toca directamente aspectos de política pública y legislación laboral, buscando evaluar la necesidad de reformas para mejorar las condiciones laborales de los empleados contratados bajo esta modalidad.

El entrevistado 1 argumenta que la ley debería garantizar estabilidad únicamente cuando el puesto público demande un servicio permanente. Esta posición refleja una interpretación que busca equilibrar la flexibilidad administrativa con la protección de derechos laborales, destacando la importancia de diferenciar entre necesidades laborales temporales y permanentes.

Por otro lado, el entrevistado 2 sostiene que sí debería modificarse la LOSEP para brindar estabilidad laboral a los servidores públicos bajo contratos de servicios ocasionales, apoyándose en principios de inviolabilidad laboral y protección de derechos. Esta postura resalta la necesidad de garantizar condiciones laborales más estables y previsibles para los empleados públicos, alineándose con principios de justicia laboral y equidad.

El entrevistado 3 aboga por reformar la LOSEP para mejorar el sistema de contratación de personal, sin especificar si esto implicaría necesariamente brindar estabilidad a los contratados de servicios ocasionales. Esta respuesta sugiere un interés en revisar y ajustar las normativas existentes para fortalecer la gestión de recursos humanos en el sector público, aunque deja abierta la interpretación sobre el alcance de las reformas propuestas.

El entrevistado 4 respalda la modificación de la LOSEP basándose en la observación de que algunas instituciones mantienen empleados bajo contratos de servicios ocasionales por períodos superiores a los legalmente permitidos. Esta respuesta indica una preocupación por corregir posibles desviaciones o prácticas irregulares en la aplicación de las normativas laborales, promoviendo una mayor consistencia y cumplimiento dentro del marco legal establecido.

El entrevistado 5 coincide en la necesidad de modificar la LOSEP, argumentando que la falta de estabilidad laboral bajo contratos de servicios ocasionales no promueve condiciones laborales equitativas ni sostenibles a largo plazo. Esta postura enfatiza la importancia de legislar para garantizar derechos laborales básicos y promover una gestión más efectiva y ética de los recursos humanos en el sector público.

**Tabla 11:** Pregunta 7: ¿Qué elementos se debería tomar en consideración para garantizar la estabilidad laboral de los contratos de servicios ocasionales?

	<b>RESPUESTAS:</b>
Respuesta 1	Considero que se debe respetar estabilidad solo si el funcionario tiene una condición de discapacidad, enfermedad catastrófica, se encuentra en período de gestación o lactancia.
Respuesta 2	Continuidad laboral, protector e inviolabilidad laboral.
Respuesta 3	La eficiencia y evaluación de desempeño de los servicios.
Respuesta 4	Conforme si son cabeza de hogar, sustitutos, discapacidades, enfermedades catastróficas.
Respuesta 5	Los elementos que considera la LOSEP cuando se contrata al cargo al mismo funcionario varias veces se considera una necesidad.

**Elaborado por:** Edison Bolívar Vega Tapia

**Fuente:** elaboración propia en base a la investigación

### **Explicación de las respuestas brindadas por los encuestados**

Esta pregunta busca identificar los factores clave que podrían influir en la decisión de implementar cambios o mejoras en las políticas laborales vigentes.

El entrevistado 1 propone que se debe considerar la estabilidad laboral únicamente en casos excepcionales, como cuando el funcionario tiene condiciones específicas como discapacidad, enfermedad catastrófica, período de gestación o lactancia. Esta postura sugiere un enfoque selectivo para la garantía de estabilidad, basado en circunstancias personales que podrían afectar la continuidad laboral y el bienestar del empleado.

Por otro lado, el entrevistado 2 enfatiza la importancia de elementos como la continuidad laboral, la protección e inviolabilidad laboral como fundamentales para asegurar estabilidad en los contratos de servicios ocasionales. Este enfoque destaca principios básicos de justicia laboral y derechos humanos, promoviendo

condiciones laborales equitativas y consistentes para todos los empleados públicos.

El entrevistado 3 sugiere que se deben considerar la eficiencia y la evaluación del desempeño de los servicios como elementos clave para garantizar la estabilidad laboral. Esta respuesta apunta a la importancia de establecer criterios claros y objetivos para evaluar el rendimiento de los empleados, asegurando que la estabilidad esté vinculada al cumplimiento efectivo de las responsabilidades laborales.

El entrevistado 4 destaca la consideración de circunstancias como ser cabeza de hogar, sustitutos, discapacidades o enfermedades catastróficas como elementos importantes para asegurar la estabilidad laboral. Esta respuesta refleja una sensibilidad hacia las situaciones personales y familiares que podrían influir en la seguridad laboral y el bienestar general de los empleados.

El entrevistado 5 menciona los elementos que la LOSEP considera al contratar al mismo funcionario varias veces como una necesidad, sugiriendo que la estabilidad debería estar vinculada a la continuidad y necesidades institucionales claras. Esta perspectiva subraya la importancia de una planificación adecuada y la gestión eficiente de recursos humanos para asegurar condiciones laborales estables y previsibles.

### **3.2. Similitudes entre las respuestas de los encuestados**

- **Similitudes en las respuestas de los encuestados, a la pregunta 1**  
**¿Conoce que es un contrato de servicio ocasional?**

En las respuestas a la pregunta 1 sobre el conocimiento del contrato de servicio ocasional, se observa una similitud general entre los entrevistados en reconocer que se trata de una modalidad de vinculación laboral temporal. Todos coinciden en que este tipo de contrato se establece para cubrir necesidades específicas y

temporales de la entidad empleadora, sin generar estabilidad laboral para el empleado.

También, mencionan que la duración de estos contratos está limitada en el tiempo, usualmente hasta dos años o el fin del ejercicio fiscal, según la normativa aplicable. Aunque las respuestas varían en la precisión de los detalles administrativos y legales, como la naturaleza del acto administrativo o los requisitos específicos, todos los entrevistados comprenden que el contrato de servicio ocasional responde a necesidades circunstanciales y no permanentes de la institución.

Esta convergencia indica una comprensión común sobre los fundamentos básicos del contrato de servicio ocasional en el contexto administrativo y legal de la gestión pública.

- **Similitudes en las respuestas de los encuestados, a la pregunta 2 ¿Sabe usted que tiempo de duración tiene un contrato de servicio ocasional tipificado en la LOSEP?**

En las respuestas a la pregunta 2, se observa una consistencia general entre los entrevistados respecto al marco temporal de los contratos de servicio ocasional según la LOSEP. Todos mencionaron que estos contratos tienen una duración que puede extenderse hasta un año, con la posibilidad de renovarse por un período adicional bajo ciertas condiciones, como lo establece el artículo 58 de la LOSEP. Hubo concordancia en que la renovación no puede exceder los dos años en total.

Esta consistencia demuestra un entendimiento compartido entre los entrevistados sobre las disposiciones normativas que rigen la duración de estos contratos en el contexto institucional de la EPM Cotopaxi.

- **Similitudes en las respuestas de los encuestados, a la pregunta 3 ¿Cree que los servidores públicos que han suscrito contratos de servicios ocasionales gozan del principio de estabilidad laboral?**

Basado en las respuestas proporcionadas por los entrevistados a la pregunta sobre la estabilidad laboral de los servidores públicos bajo contratos de servicios ocasionales, se observa una convergencia en la percepción de que estos contratos no otorgan estabilidad laboral.

Todos los entrevistados coinciden en que, debido a la naturaleza temporal y ocasional de estos contratos, no se genera estabilidad laboral para los servidores públicos. Argumentan que según la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), específicamente en su artículo 58, se establece claramente que los contratos de servicios ocasionales son utilizados para cubrir necesidades temporales y específicas de las entidades públicas, no garantizando una relación laboral estable.

Varios entrevistados mencionan que la renovación del contrato por períodos adicionales no implica automáticamente la adquisición de estabilidad laboral, sino que la estabilidad solo se podría considerar en casos excepcionales o bajo ciertas condiciones específicas, como la renovación repetida del contrato. Esta coincidencia refleja un entendimiento común entre los entrevistados sobre la regulación y la práctica de los contratos de servicios ocasionales en el contexto del servicio público en Ecuador.

➤ **Similitudes en las respuestas de los encuestados, a la pregunta 4 ¿Sabe cuáles son los requisitos establecidos en la LOSEP para la suscripción de contratos de servicios ocasionales?**

Basándome en las respuestas proporcionadas por los entrevistados a la pregunta sobre los requisitos establecidos en la LOSEP para la suscripción de contratos de servicios ocasionales, se identifica una convergencia en varios aspectos claves.

Todos los entrevistados coinciden en que los requisitos para la suscripción de estos contratos incluyen la necesidad de una clasificación previa en el Talento Humano, la autorización de la máxima autoridad administrativa, la disponibilidad de recursos presupuestarios, y el cumplimiento de los perfiles y competencias específicas para el puesto.

Los entrevistados mencionan la importancia de la declaración juramentada de no tener impedimentos legales para ejercer cargos públicos, así como la presentación de documentación específica como la declaración patrimonial y juramentada.

Estas similitudes resaltan la comprensión común entre los entrevistados sobre los procesos administrativos y legales que regulan la contratación bajo esta modalidad en el servicio público ecuatoriano. La mencionada consistencia en las respuestas subraya la importancia de estos requisitos como elementos fundamentales para garantizar la transparencia y legalidad en la contratación de personal bajo contratos de servicios ocasionales, conforme a lo establecido en la normativa vigente.

➤ **Similitudes en las respuestas de los encuestados, a la pregunta 5 Cómo funcionario de la EPM Cotopaxi ¿Considera usted que un contrato de servicio ocasional causa estabilidad laboral?**

Luego de revisar las respuestas proporcionadas por los entrevistados a la pregunta sobre si un contrato de servicio ocasional causa estabilidad laboral, se pueden identificar varias similitudes; donde todos los entrevistados coinciden en que un contrato de servicio ocasional, por su naturaleza temporal y específica para cubrir necesidades emergentes, no genera estabilidad laboral.

La mayoría destaca que la estabilidad está condicionada al cumplimiento de ciertos criterios adicionales, como la renovación del contrato por períodos específicos o la transformación de la necesidad temporal en permanente después de cierto tiempo.

Los entrevistados enfatizan que la duración y renovación del contrato están reguladas por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), específicamente bajo el artículo 58, que limita la duración del contrato a un período fiscal, con posibilidad de renovación por otro período fiscal en circunstancias justificadas. Ninguno considera que el contrato ocasional asegure estabilidad laboral debido a su naturaleza flexible y su dependencia de necesidades institucionales que pueden cambiar con el tiempo.

- **Similitudes en las respuestas de los encuestados, a la pregunta 6 ¿Considera pertinente que la LOSEP debe ser modificada para poder brindar estabilidad laboral a servidores públicos que se encuentran bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales?**

Basándome en las respuestas proporcionadas por los entrevistados sobre la modificación de la LOSEP para brindar estabilidad laboral a servidores bajo contratos de servicios ocasionales, hay similitudes claras en sus opiniones. La mayoría reconoce la necesidad de reformar la ley para ofrecer estabilidad, aunque difieren en los motivos y alcances de esta reforma.

Todos coinciden en que la estabilidad debería ser garantizada para aquellos puestos que demandan servicios permanentes; por ejemplo, el entrevistado 1 argumenta que actividades usuales y ocasionales deben manejarse con diferente régimen laboral; el entrevistado 2 defiende la modificación basándose en principios de inviolabilidad y protección laboral.

Así también, el entrevistado 3 aboga por mejorar el sistema de contratación en general. Similarmente, el entrevistado 4 señala la necesidad debido a la prolongada temporalidad de algunos contratos; el entrevistado 5 argumenta que varios funcionarios no deberían trabajar bajo la misma modalidad contractual en una institución.

Estas respuestas reflejan un consenso en la necesidad de ajustar la LOSEP para proporcionar condiciones más estables a los servidores públicos bajo contratos ocasionales, aunque con matices en cuanto a cómo debería implementarse esta reforma para equilibrar las necesidades institucionales con los derechos laborales.

- **Similitudes en las respuestas de los encuestados, a la pregunta 7 ¿Qué elementos se debería tomar en consideración para garantizar la estabilidad laboral de los contratos de servicios ocasionales?**

Las similitudes entre las respuestas de los entrevistados a la pregunta 7 sobre los elementos necesarios para garantizar la estabilidad laboral de los contratos de servicios ocasionales giran en torno a varios puntos claves. Todos destacan la importancia de la continuidad laboral como un factor fundamental para asegurar la estabilidad, junto con el principio de inviolabilidad laboral y la protección de los derechos del servidor público. Varios entrevistados mencionan la importancia de evaluar el desempeño y la eficiencia del servicio como criterios relevantes para considerar la estabilidad.

Otro punto común es la necesidad de cumplir con los requisitos y responsabilidades establecidos por la institución, así como el respeto a normativas internas y externas que regulan los contratos laborales. También se resalta la consideración de condiciones especiales como discapacidades, enfermedades catastróficas o situaciones de gestación o lactancia, donde se sugiere que estos elementos pueden influir en la estabilidad laboral bajo contratos de servicios ocasionales. Estas respuestas reflejan una preocupación compartida por asegurar condiciones laborales más estables y justas dentro del marco legal existente.

### **3.3. Diferencias entre las respuestas de los encuestados**

#### **➤ Diferencias en las respuestas de los encuestados, a la pregunta 1 ¿Conoce que es un contrato de servicio ocasional?**

Las respuestas de los entrevistados a la pregunta sobre el contrato de servicio ocasional revelan variaciones significativas en la comprensión y definición del concepto; mientras algunos entrevistados (entrevistados 1, 2, 3, 4, 5) enfatizan la naturaleza temporal y la falta de estabilidad inherente al contrato, describiéndolo como una modalidad laboral para cubrir necesidades temporales emergentes o administrativas.

Estas variaciones subrayan las distintas perspectivas sobre la naturaleza y función del contrato de servicio ocasional en el contexto laboral y administrativo.

➤ **Diferencias en las respuestas de los encuestados, a la pregunta 2 ¿Sabe usted que tiempo de duración tiene un contrato de servicio ocasional tipificado en la LOSEP?**

Las respuestas de los entrevistados a la pregunta sobre la duración del contrato de servicio ocasional muestran diferencias en cuanto al tiempo establecido por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).

Mientras algunos entrevistados (entrevistados 1, 4) precisaron que el contrato puede extenderse hasta el final del ejercicio fiscal o renovarse por períodos adicionales con requisitos específicos de informes y presupuesto, otros (entrevistados 2, 3, 5) indicaron una duración más general de uno a dos años, sin entrar en detalles sobre la posibilidad de renovación.

Estas variaciones reflejan distintos niveles de familiaridad con los términos exactos de la LOSEP y las condiciones específicas para la renovación del contrato de servicio ocasional en el contexto público; mientras algunos entrevistados se centraron en el marco legal detallado y los procedimientos administrativos asociados con la duración del contrato (entrevistados 1, 4), otros ofrecieron respuestas más simplificadas y menos detalladas basadas en una comprensión más general del tiempo de vigencia (entrevistados 2, 3, 5).

Estas diferencias destacan la importancia de la claridad y la precisión en la interpretación y aplicación de las disposiciones legales relacionadas con los contratos laborales en el sector público.

➤ **Diferencias en las respuestas de los encuestados, a la pregunta 3 ¿Cree que los servidores públicos que han suscrito contratos de servicios ocasionales gozan del principio de estabilidad laboral?**

Las respuestas de los entrevistados a la pregunta sobre si los servidores públicos bajo contratos de servicios ocasionales disfrutaban del principio de estabilidad laboral revelan diversas interpretaciones y conocimientos sobre la materia; mientras

algunos entrevistados (entrevistados 1, 3,) enfatizan que estos contratos no garantizan estabilidad debido a su naturaleza temporal y la posibilidad de terminación discrecional, otros (entrevistados 2, 4, 5) indican que la estabilidad podría derivarse de renovaciones específicas o de la prolongación del contrato bajo ciertas condiciones.

Las opiniones varían respecto a las reformas recientes en la ley, con algunos entrevistados sugiriendo que ningún tipo de contrato ofrece estabilidad real debido a cambios normativos, mientras otros expresan la necesidad de revisar la LOSEP para proporcionar estabilidad a aquellos con contratos prolongados.

Estas discrepancias reflejan percepciones diferentes sobre los derechos laborales en el servicio público y la aplicación práctica de las normativas legales vigentes, subrayando la complejidad y la importancia de una interpretación precisa de la legislación laboral en el contexto de los contratos de servicios ocasionales en el sector público.

➤ **Diferencias en las respuestas de los encuestados, a la pregunta 4  
¿Sabe cuáles son los requisitos establecidos en la LOSEP para la  
suscripción de contratos de servicios ocasionales?**

Las respuestas de los entrevistados a la pregunta sobre los requisitos para la suscripción de contratos de servicios ocasionales según la LOSEP revelan variaciones significativas en su comprensión y conocimiento; mientras algunos entrevistados (entrevistados 1, 4) detallan requisitos específicos como la certificación presupuestaria, informes de necesidad de talento humano y otros documentos administrativos requeridos por la normativa, otros (entrevistados 2, 3, 5) muestran una comprensión menos precisa o más generalizada de estos requisitos, mencionando la autorización de la máxima autoridad o la presentación de declaraciones juramentadas y patrimoniales.

Estas diferencias sugieren variaciones en la experiencia previa con procesos administrativos y en la interpretación de las normativas vigentes, resaltando la

importancia de la capacitación continua y la claridad en los procedimientos para asegurar una aplicación uniforme de las regulaciones en el ámbito de los contratos de servicios ocasionales en el sector público.

➤ **Diferencias en las respuestas de los encuestados, a la pregunta 5 Cómo funcionario de la EPM Cotopaxi ¿Considera usted que un contrato de servicio ocasional causa estabilidad laboral?**

Las respuestas de los entrevistados a la pregunta sobre si un contrato de servicio ocasional causa estabilidad laboral reflejan discrepancias significativas en sus interpretaciones y entendimientos; mientras algunos entrevistados (entrevistados 1, 3, 4) enfatizan que por naturaleza estos contratos no generan estabilidad laboral debido a su temporalidad y naturaleza ocasional, otros (entrevistados 2, 5) expresan opiniones diversas, incluyendo la posibilidad de estabilidad condicionada por la renovación del contrato o la percepción de que ciertas condiciones podrían convertir la necesidad temporal en permanente.

Estas diferencias subrayan una falta de consenso sobre cómo la ley y la práctica administrativa manejan la estabilidad laboral en el contexto de los contratos ocasionales, mostrando la necesidad de clarificar y fortalecer los criterios legales y administrativos para garantizar una aplicación uniforme y justa de las políticas laborales en el sector público.

➤ **Diferencias en las respuestas de los encuestados, a la pregunta 6 ¿Considera pertinente que la LOSEP debe ser modificada para poder brindar estabilidad laboral a servidores públicos que se encuentran bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales?**

Las respuestas de los entrevistados a la pregunta sobre la modificación de la LOSEP para brindar estabilidad laboral a los servidores públicos con contratos de servicios ocasionales revelan divergencias significativas; mientras algunos entrevistados (entrevistados 1, 3,) sostienen que la ley debe reservar la estabilidad laboral para posiciones permanentes y que los contratos de servicios ocasionales

deben mantenerse según la naturaleza temporal de las funciones que cubren, otros (entrevistados 2, 4, 5) abogan por modificaciones que garanticen una mayor protección laboral, argumentando desde principios de inviolabilidad laboral hasta la observación de prácticas donde contratos supuestamente temporales se prolongan en la práctica.

Estas discrepancias reflejan una tensión entre la flexibilidad administrativa y la seguridad laboral, destacando la necesidad de un debate más profundo sobre cómo equilibrar la adecuación de recursos humanos con los derechos laborales en el sector público, y subrayando la importancia de una legislación que sea clara y justa para todos los servidores involucrados en contratos de servicios ocasionales.

➤ **Diferencias en las respuestas de los encuestados, a la pregunta 7 ¿Qué elementos se debería tomar en consideración para garantizar la estabilidad laboral de los contratos de servicios ocasionales?**

Las respuestas de los entrevistados a la pregunta sobre los elementos que deberían considerarse para garantizar la estabilidad laboral en los contratos de servicios ocasionales muestran una variedad de perspectivas; algunos entrevistados (respuesta 1) sugieren que la estabilidad debería reservarse para situaciones específicas como discapacidad, enfermedades catastróficas o períodos de gestación o lactancia, enfatizando condiciones individuales más que estructurales.

Otros (respuesta 2) destacan la importancia de la continuidad laboral y principios de inviolabilidad laboral como fundamentales para garantizar la estabilidad en cualquier tipo de contrato.

La respuesta 3 enfatiza la eficiencia y evaluación del desempeño como criterios clave, mientras que la respuesta 4 subraya el compromiso con la misión y visión de la institución como condiciones principales. La respuesta 5 amplía la consideración a aspectos como ser cabeza de hogar o tener discapacidades, apuntando a circunstancias personales que podrían influir en la estabilidad.

La respuesta 6 se centra en los criterios que la LOSEP ya contempla al recontractar a un funcionario, señalando una perspectiva más práctica sobre la estabilidad basada en la necesidad institucional y la experiencia previa del empleado en el mismo cargo. Estas diferencias reflejan una variedad de enfoques sobre cómo equilibrar la flexibilidad operativa con la seguridad laboral en el sector público.

### **3.4. Análisis de las respuestas obtenidas conforme a la Constitución, Tratados y Convenios Internacionales y Legislación Ecuatoriana**

#### **1. ¿Conoce que es un contrato de servicio ocasional?**

Un contrato de servicio ocasional es autorizado excepcionalmente por la autoridad nominadora para cubrir necesidades institucionales no permanentes; este tipo de contrato tiene una duración limitada que no puede superar el veinte por ciento del personal total de la entidad, salvo excepciones como personas con discapacidad, mujeres embarazadas, y puestos en instituciones de nueva creación. (Artículo 229 de la CRE; artículos 58 y 59 de la LOSEP; artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades).

Los contratados bajo esta modalidad tienen derechos económicos similares al personal permanente, pero no acceden a la carrera del servicio público ni a estabilidad laboral. La ley específica que la relación laboral puede finalizar en cualquier momento según las causales establecidas, y no genera derecho automático a un nombramiento permanente. (Artículo 326 numeral 5 de la CRE; artículo 8, artículo 58 y artículo 61 de la LOSEP; artículo 17 y artículo 20 del Reglamento General a la LOSEP).

Cuando la necesidad institucional se vuelve permanente, se debe proceder con un concurso público de méritos y oposición para la creación del puesto. La Unidad Administrativa de Talento Humano debe asegurar el cumplimiento de estos procesos, bajo pena de sanción administrativa o incluso destitución para los responsables del incumplimiento; esta regulación busca equilibrar la flexibilidad operativa con la protección de los derechos laborales en el servicio público

ecuatoriano. (Artículo 229 y artículo 233 de la CRE; artículo 58 de la LOSEP; artículo 1 del Código Orgánico Administrativo).

## **2. ¿Sabe usted que tiempo de duración tiene un contrato de servicio ocasional tipificado en la LOSEP?**

Los contratos de servicios ocasionales pueden tener una duración máxima de hasta doce meses o hasta el final del ejercicio fiscal vigente, con la posibilidad de ser renovados una vez por otros doce meses adicionales en el siguiente ejercicio fiscal; la renovación no requiere la suscripción de un nuevo contrato, sino una decisión administrativa que debe ser incorporada al expediente junto con la certificación presupuestaria correspondiente; artículo 58 de la LOSEP; artículo 18 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público).

Durante un ejercicio fiscal, una misma institución puede suscribir varios contratos con la misma persona, pero superado este periodo, no se pueden realizar nuevas contrataciones con la misma persona hasta pasado otro ejercicio fiscal. Si la necesidad institucional persiste más allá del periodo permitido para contratos de servicios ocasionales, la Unidad Administrativa de Talento Humano debe planificar la creación del puesto mediante un concurso de méritos y oposición. (Artículo 229 de la CRE; artículo 52 literal h de la LOSEP; artículo 19 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público).

Los contratados bajo esta modalidad no tienen derecho a estabilidad laboral, ni a beneficios como indemnización por supresión de puestos, incentivos de jubilación, o licencias para estudios de postgrado, y no ingresan a la carrera del servicio público mientras dure su contrato. La UATH debe asegurar la correcta implementación de mecanismos de inducción para estos contratados desde el inicio de su relación laboral. (Artículos 229 y 326 de la CRE; artículos 14, 23 y 34 de la LOSEP).

### **3. ¿Cree que los servidores públicos que han suscrito contratos de servicios ocasionales gozan del principio de estabilidad laboral?**

Los servidores públicos que han suscrito contratos de servicios ocasionales no gozan del principio de estabilidad laboral, estos contratos no generan ningún tipo de estabilidad laboral y los contratados bajo esta modalidad no son sujetos de indemnización por supresión de puestos o partidas, incentivos para la jubilación, planes de retiro voluntario con indemnización, compras de renuncias, compensaciones por renuncia voluntaria, licencias sin remuneración, ni comisiones de servicio con remuneración para estudios regulares de postgrado. (Artículos 229 y 326 de la CRE; artículos 14, 23, 47 literal k de la LOSEP).

Asimismo, mientras dure la relación contractual, no tienen derecho a ingresar a la carrera del servicio público, aunque deben cumplir con todos los requisitos y el perfil del puesto exigido según los manuales institucionales. (Artículo 58 de la LOSEP).

### **4. ¿Sabe cuáles son los requisitos establecidos en la LOSEP para la suscripción de contratos de servicios ocasionales?**

Los requisitos para la suscripción de contratos de servicios ocasionales son los siguientes: primero, debe existir una necesidad institucional temporal y justificada, debidamente sustentada y aprobada por la autoridad competente de la institución; segundo, la institución debe contar con la disponibilidad presupuestaria necesaria para financiar el contrato; tercero, el proceso de selección del personal debe realizarse de manera transparente, siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad, lo que puede incluir concursos de méritos y oposición, evaluaciones y entrevistas. (Artículo 58 de la LOSEP).

A continuación; cuarto, la duración inicial de estos contratos no puede exceder los 12 meses, pudiendo ser renovados por hasta 12 meses adicionales en casos justificados, pero en ningún caso pueden superar los 24 meses continuos; quinto, el candidato seleccionado debe cumplir con el perfil profesional y los requisitos establecidos para el puesto, incluyendo formación académica y experiencia laboral

pertinentes; por último, la contratación debe ser aprobada por la autoridad competente de la institución y los resultados del proceso de selección deben ser publicados para garantizar la transparencia y el acceso público a la información relacionada con la contratación de servicios ocasionales. (Artículo 58 de la LOSEP).

**5. Cómo funcionario de la EPM Cotopaxi (Empresa Pública de Movilidad Cotopaxi) ¿Considera usted que un contrato de servicio ocasional causa estabilidad laboral?**

Los contratos de servicio ocasional no otorgan derechos como indemnización por supresión de puestos o partidas, incentivos para la jubilación, planes de retiro voluntario con indemnización, compras de renuncias, compensaciones por renuncia voluntaria, licencias sin remuneración ni comisiones de servicio con remuneración para estudios regulares de postgrado; las personas contratadas bajo esta modalidad no ingresan a la carrera del servicio público durante la duración del contrato. (Artículo 229 de la CRE, artículo 23 de la LOSEP).

Deben cumplir con todos los requisitos y el perfil del puesto especificados en los manuales institucionales para ejercer las funciones correspondientes dentro de la EPM Cotopaxi. (Artículo 58 de la LOSEP).

**6. ¿Considera pertinente que la LOSEP debe ser modificada para poder brindar estabilidad laboral a servidores públicos que se encuentran bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales?**

Modificar la LOSEP para brindar estabilidad laboral a los servidores públicos bajo esta modalidad implicaría redefinir los objetivos y el alcance de estos contratos, lo cual podría afectar la flexibilidad de las instituciones para gestionar sus recursos humanos según necesidades cambiantes. (Artículo 56 de la LOSEP; artículo 12 del Reglamento General a la LOSEP; artículo 19 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, LOEP).

Tal modificación requeriría un análisis profundo de las implicaciones presupuestarias y administrativas, asegurando que se mantenga la transparencia y equidad en el acceso a puestos permanentes a través de concursos de méritos y oposición. Es necesario que cualquier propuesta de modificación considere estos aspectos para equilibrar la flexibilidad institucional con la protección de los derechos laborales de los servidores públicos. (Artículo 56 de la LOSEP).

### **7. ¿Qué elementos se debería tomar en consideración para garantizar la estabilidad laboral de los contratos de servicios ocasionales?**

Para garantizar la estabilidad laboral de los contratos de servicios ocasionales, es necesario considerar varios elementos importantes: primero, debe existir una clara justificación de la necesidad institucional para la contratación, respaldada por la autoridad competente, como estipula el artículo 143 del Reglamento General a la LOSEP; esto asegura que las contrataciones se realizan por razones válidas y no arbitrarias; segundo, la disponibilidad presupuestaria debe estar garantizada, certificando que hay fondos suficientes para financiar los contratos sin comprometer la estabilidad financiera de la institución. (Artículo 143 del Reglamento General a la LOSEP).

Es necesario implementar procesos de selección transparentes, basados en mérito, capacidad e igualdad, asegurando que los candidatos seleccionados cumplan con los requisitos del puesto y demuestren competencia en sus funciones. La duración de los contratos debe ser revisada, permitiendo extensiones justificadas para necesidades continuas, sin exceder los 24 meses continuos, como lo establece la normativa. (Artículos 58, 65, 68, 81 de la LOSEP).

Cualquier modificación a la LOSEP para incluir estabilidad laboral debe contemplar una integración gradual y bien planificada de estos servidores a la carrera del servicio público, a través de concursos de méritos y oposición. Estos elementos garantizan un equilibrio entre la flexibilidad institucional y la seguridad laboral de los empleados bajo contratos de servicios ocasionales. (Artículos 23, 38, 58, 81, 82 de la LOSEP).

## **Propuesta de Ley Reformativa al Artículo 58 de La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)**

### **Exposición de motivos**

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.”

La Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 58 tipifica que: “La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin. 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.”

El Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 143 norma que: “La autoridad nominadora, podrá suscribir contratos para la prestación de servicios ocasionales, previo informe favorable de la UATH. El informe justificará la necesidad de trabajo ocasional, certificará el cumplimiento de los requisitos previstos en la LOSEP y este Reglamento General para el ingreso ocasional al servicio público por parte de la persona a ser contratada; para el efecto se contará con la certificación de que existen los recursos económicos disponibles en la correspondiente partida presupuestaria y se observará que la contratación no implique aumento en la masa salarial aprobada; en caso de que esta contratación implique aumento de la masa salarial aprobada, deberá obtenerse en forma previa las respectivas autorizaciones favorables.”

Respecto de los contratos de servicios ocasionales de acuerdo a nuestra legislación vigente, se encuentran normados en el artículo 58 de la LOSEP, mismos que han conllevado en un sinnúmero de cuestionamientos que se hace énfasis a continuación:

1.- En cuanto se refiere a la estabilidad laboral, dentro de dos años a los servidores públicos se da por terminado los contratos de servicios ocasionales, por lo que se vuelve a contratar a nuevas personas para que ocupen el mismo puesto y bajo iguales circunstancias de un contrato ocasional.

2.- Los contratos de servicios ocasionales pierden su naturaleza por el hecho que se vuelve a contratar para ocupar un determinado cargo, acarreado así a deformar la esencia de ocasional.

3.- Este tipo de contratos es exclusivamente para satisfacer necesidades institucionales determinadas para un tiempo fijo, y de no ser así se debería tomar en cuenta y convocar a concursos de méritos y oposición en las instituciones del sector público.

Sin dejar de lado que el mismo se encuentra normado en la LOSEP, se puede evidenciar que cada día varias personas se quedan sin empleo al finalizar el tiempo fijado, conllevando esto en despedir a los servidores públicos para volver de nuevo a contratar más funcionarios, llegando a cubrir los iguales cargos y a desempeñar similares funciones a los que realizaban los anteriores.

Es necesario interpretar de manera eficaz el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público, basándose desde los principales principios establecidos como son el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral, tomando como consideración que esta Ley no puede ser interpretada de forma aislada, sino que debe ir de forma conjunta con las demás normativas constitucionales y legales de nuestro país.

4.- Esta clase de contrato a conllevado que exista inestabilidad laboral, a pesar que los servidores públicos vengan desempeñando de manera eficiente y responsable

en los puestos que ocupan y luego de haber adquirido la experiencia necesaria para ocupar dicho cargo, se los despide no porque la necesidad institucional haya desaparecido, sino porque la misma se toma aisladamente, volviendo de esta manera a contratar a otra persona, para que supla la misma necesidad institucional convirtiéndose así en un círculo que afecta los intereses del Estado Ecuatoriano.

A pesar lo que tipifica la Ley Orgánica del Servicio Público, en su artículo 58 se ha comprobado que un sinnúmero de personas queda desempleadas al momento de fenecer el ejercicio fiscal sus contratos se dan por terminados, y aunque en algunos casos son renovados por un año más, se los despide al cumplir dos años y no se llevan a cabo los concursos para llenar las vacantes.

En mérito a lo antes expuesto, se propone la siguiente:

**“Ley Reformatoria al Artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público  
(LOSEP)”**

**Considerando:**

**Que**, el artículo 228 de la Constitución de la República del Ecuador estipula: “El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora.”

**Que**, el artículo 229 de la Carta Fundamental del Estado señala: “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. 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.”

**Que**, el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República del Ecuador norma: “La Asamblea Nacional tendrá las siguientes atribuciones y deberes, además de las que determine la ley. Expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio.

**Que**, el artículo 2 de la Ley Orgánica del Servicio Público menciona: “El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.”

**Que**, el artículo 58 del mismo cuerpo legal establece: “La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada de forma excepcional por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales no permanentes, previo el informe motivado de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin.”

En uso de sus facultades, expide la siguiente:

### **Ley Reformatoria al Artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)**

**Artículo 1.** - Refórmese el artículo 58 de La Ley Orgánica del Servicio Publico en el siguiente sentido:

La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada exclusivamente para necesidades institucionales temporales y no permanentes. La

proporción del personal ocasional no podrá exceder el 15% del total de la plantilla, salvo autorización especial del Ministerio de Trabajo en casos excepcionales. Se exceptúan de este límite los servidores públicos con discapacidad, mujeres embarazadas y personal en instituciones de reciente creación en proceso de consolidación.

Cuando la necesidad institucional se prolongue por más de un año, la Unidad Administrativa de Talento Humano deberá iniciar un concurso público para crear el puesto de forma permanente. Durante el proceso de concurso, los contratos de servicios ocasionales se mantendrán vigentes hasta la conclusión de la selección y la integración del nuevo personal permanente.

La reforma introduce mecanismos de supervisión y control para asegurar la transparencia en la contratación ocasional.

## CONCLUSIONES

- De acuerdo a la presente investigación se fundamentó jurídica y doctrinariamente la naturaleza de los contratos de servicios ocasionales y el derecho a la estabilidad laboral, información que se obtuvo de diferentes fuentes bibliográficas, mismas que guardan similitud con la contratación de servicios ocasionales.
- Se determinó la situación actual de los servidores públicos de la Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi (EPM Cotopaxi), los mismos que prestan sus servicios bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales, esto ha generado incertidumbre y bajo rendimiento laboral.
- Se identificó de entre los elementos sustanciales principales que rigen para los contratos de servicios ocasionales, es la falta de estabilidad laboral al servidor público, por parte de la EPM Cotopaxi, esto se produce por motivo que la institución no aplica lo normado; que es el llamamiento a un concurso de méritos y oposición.

## RECOMENDACIONES

- A partir de los hallazgos obtenidos, se recomienda realizar una revisión oportuna y detallada de la modalidad de los contratos de servicios ocasionales dentro del marco normativo ecuatoriano, con el fin de ofrecer una mayor estabilidad laboral a los servidores públicos que se encuentran bajo esta modalidad.
- Se recomienda realizar una reforma al artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público, en cuanto se refiere al tiempo de duración laboral y de esta manera garantizar mayor estabilidad al servidor público.
- Una alternativa viable para fortalecer el desempeño laboral en beneficio del servidor público, sería realizar cambios sustanciales a la normativa legal vigente aplicable al funcionario público, misma que conlleve a tener una mayor permanencia en su puesto de trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

(2017). ebook. doi:978-607-744-748-1

Aguayo, Y. (2021). *Consecuencias de la contratación a plazo determinado en la libertad sindical*. Obtenido de SCIELO: [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2550-65872021000200151](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-65872021000200151)

Aguirre, D. M. (2020). El derecho a la igualdad material en contratos de servicios ocasionales. Comentario de fallo. *FORO*(n.º 35), 1-10. doi:<https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.4>

Alan Neill, L. C. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Ediciones UTMACH. doi:ISBN: 978-9942-24-093-4

Alfredo Mayorga Melgar. (2024). *Derecho al Trabajo*. Obtenido de <https://www.tecnos.es/libro/biblioteca-universitaria-de-editorial-tecnos/derecho-del-trabajo-alfredo-montoya-melgar-9788430990498/>

Amartya Sen. (1999). *Desarrollo y Libertad*. Obtenido de Editoria Planeta S.A.: [https://indigenasdelperu.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/09/desarrollo\\_y\\_libertad\\_-\\_amartya\\_sen.pdf](https://indigenasdelperu.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/09/desarrollo_y_libertad_-_amartya_sen.pdf)

Argueta, D. I. (s.f.). INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA, DESCRIPTIVA, EXPLICATIVA Y CORRELACIONAL. *Universidad Autónoma del Estado de México*, 1(1), 1-32. Obtenido de [http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108148/secme-1623\\_1.pdf](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108148/secme-1623_1.pdf)

Arribas, P., Gómez, Y., Leónides, A., & Ramírez, C. (2021). La comunicación científica en investigaciones que asumen el enfoque cualitativo: una mirada valorativa. *Educentro*, 172-191. Obtenido de Educentro: <https://www.medigraphic.com/pdfs/edumecentro/ed-2021/ed212l.pdf>

Asamblea Nacional. (2011). *Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público*. Obtenido de Suplemento del Registro Oficial No. 418 , 1 de Abril 2011: [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/octubre/LA2\\_OCT\\_DIJU\\_RegLOSEP.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/octubre/LA2_OCT_DIJU_RegLOSEP.pdf)

Barrezueta, H. E. (9 de diciembre de 2020). *Lexis*. Obtenido de [https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley\\_organica\\_servicio\\_publico2.pdf](https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf)

Burneo, J. A. (2021). Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal. *FORO(35)*, 49-50. doi:: <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.3>

Carlos Palomeque López. (2018). *Derechos fundamentales del trabajador y libertad de empresa*. Obtenido de [https://pmb.parlamento.gub.uy/pmb/opac\\_css/index.php?lvl=categ\\_see&id=1016&page=1&nbr\\_lignes=146&l\\_typdoc=a&nb\\_per\\_page\\_custom=146](https://pmb.parlamento.gub.uy/pmb/opac_css/index.php?lvl=categ_see&id=1016&page=1&nbr_lignes=146&l_typdoc=a&nb_per_page_custom=146)

CERVERA, D. R. (2014). *Métodos y técnicas de investigación internacional*. UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01-Metodos%20y%20Técnicas%20de%20Investigacion%20Internacional%20v2.pdf>

Chávez, S. (2016). *El contrato de servicios ocasionales en el sector público, la vulneración de la estabilidad laboral y el derecho al buen vivir del trabajador*. Obtenido de Universidad Regional Autónoma de Los Andes: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/5338/1/PIUAMCO023-2016.pdf>

Código Orgánico Administrativo. (2017). *Asamblea Nacional*. Obtenido de <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/2020/11/COA.pdf>

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Asamblea Nacional*. Obtenido de Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008. Última modificación: 25-ene.-2021: [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)

Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1978). *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*. Obtenido de Gaceta Oficial No. 9460 del 11 de febrero de 1978: [https://www.oas.org/dil/esp/1969\\_Convenci%C3%B3n\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf)

CORBETTA, P. (2013). *Metodología y técnicas de la investigación social*. UNIVERSIDAD DE BOLOGNA. doi:978-84-481-8399-8

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2003). *Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá*. Obtenido de Sentencia de 28 de noviembre de 2003: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_104\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_104_esp.pdf)

GAD Pichincha. (2019). *Servicios Ocasionales y contratos*. Obtenido de [https://www.pichincha.gob.ec/phocadownload/LOTAIP\\_Anexos/Lit\\_A/lit\\_a3/14resol\\_instructivo\\_contratacion.pdf](https://www.pichincha.gob.ec/phocadownload/LOTAIP_Anexos/Lit_A/lit_a3/14resol_instructivo_contratacion.pdf)

- Gavilánez, A. (2018). *El contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27466>
- González, D. E. (01 de 01 de 2023). Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/107-2017-02-08-EI%20M%C3%A9todo%20Cient%C3%ADfico%20I.pdf>
- González, J. M. (2021). *Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario*. Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha. doi:ISBN 978-84-9044-423-8
- Gregorio Peces-Barba. (2014). *Historia de los derechos fundamentales. Tomo IV. Siglo XX. Volumen V. Cultura de la Paz y grupos vulnerables. Libro I. Cultura de la Paz*. Obtenido de [https://www.todostuslibros.com/libros/historia-de-los-derechos-fundamentales-tomo-iv-siglo-xx-volumen-v-cultura-de-la-paz-y-grupos-vulnerables-libro-i-cultura-de-la-paz\\_978-84-9031-385-5](https://www.todostuslibros.com/libros/historia-de-los-derechos-fundamentales-tomo-iv-siglo-xx-volumen-v-cultura-de-la-paz-y-grupos-vulnerables-libro-i-cultura-de-la-paz_978-84-9031-385-5)
- Guy Davidov. (2016). *Un enfoque intencional del derecho laboral*. Obtenido de Oxford Academy: <https://academic.oup.com/book/9809>
- Heredia, J. (2019). *La estabilidad laboral y el contrato de servicios ocasionales en el sector público*. Obtenido de Universidad Nacional Regional de Los Andes: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/10810>
- Hernandez, F. (2002). *Metodología de la investigación en ciencias sociales*. BUHO editora. doi:84-95193-10-8
- Hidalgo, I. I. (s.f.). [www.gestiopolis.com/tiposestudiometodosinvestigacion/](http://www.gestiopolis.com/tiposestudiometodosinvestigacion/). Obtenido de [https://moodle.pucesa.edu.ec/pluginfile.php/936376/mod\\_resource/content/1/Tipos-de-estudio-y-m%C3%A9todos-de-investigaci%C3%B3n.pdf](https://moodle.pucesa.edu.ec/pluginfile.php/936376/mod_resource/content/1/Tipos-de-estudio-y-m%C3%A9todos-de-investigaci%C3%B3n.pdf)

J.F SALGADO, S. (1995). *Validez de entrevista conductual estructurada*. Colegio oficial de psicólogos de Madrid. Obtenido de <https://elibro.puce.elogim.com/es/ereader/puce/21381>

Labajo, E. (2017). *El Método Científico (I) Generalidades*. Obtenido de Universidad Complutense de Madrid: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/107-2017-02-08-El%20M%C3%A9todo%20Cient%C3%ADfico%20I.pdf>

Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP. (2020). *Asamblea Nacional*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010. Última modificación: 09-dic.-2020: [https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley\\_organica\\_servicio\\_publico2.pdf](https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf)

Lopera, J., Ramírez, C., Zuluaga, M., & Ortiz, J. (2010). *El método analítico como método natural*. doi:ISSN: 1578-6730

López, P. L. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *SCIELO*, v.09(n.08), 1. doi:ISSN 2224-8838

Lopezsoza, C. (2020). Entrevistas semiestructuradas con NVivo: pasos para un análisis cualitativo eficaz. *Grupo de Investigación Digidoc | Departamento de Comunicación | Universitat Pompeu Fabra*, 1(1), 1-15. doi:10.31009/metodos.2020.i01.08

Luigi Ferrajoli. (2002). *Derechos y Garantías - La Ley del más débil*. Obtenido de <https://www.te.gob.mx/formulario/media/files/4cd91799f6a2a69.pdf>

MACÍAS, A. B. (2023). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA UNA PERSPECTIVA INTERPRETATIVA*. Benessere. Centro de Intervención para el Bienestar Físico y Mental A.C. doi:ISBN: 978-607-99980-4-2

- Maliza, G., & Carlos, B. (2019). *Efecto de la carga laboral y la rotación del personal en la productividad de los servidores judiciales en el Consejo de la Judicatura de Los Ríos, Ecuador en el año 2018*. doi:<https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i3.3.768>
- Manuel Alonso Olea. (1973). *Derecho del Trabajo*. Obtenido de Facultad de Derecho Madrid: <https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2021-12/30563rps097265.pdf>
- Martinez, H. (2012). *Metodología de la investigación*. Obtenido de <https://elibro.puce.elogim.com/es/ereader/puce/39957>
- Merchán, V. P. (2024). Uso de los contratos de servicios ocasionales en el sector público y su Uso de los contratos de servicios ocasionales en el sector público y su. *Universidad de Cuenca*, 9-10. doi:0009-0006-2555-8707
- Ministerio del Trabajo. (23 de diciembre de 2022). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/wp-content/uploads/2023/03/181.-Acuerdo-Ministerial-para-prorroga-de-contratos-servicios-ocasionales-del-sector-publico-por-mas-de-12-meses.pdf>
- Monroy, M. d. (2018). *Metodología de la investigación*. Lapidulasulli, ediciones. doi:978-607-8543-397
- Morales, F. (2012). *Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa*. Obtenido de [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Practica\\_independiente/UNIDA\\_D1/Tipos%20de%20investigaci%C3%B3n.docx](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Practica_independiente/UNIDA_D1/Tipos%20de%20investigaci%C3%B3n.docx)
- Nizama, M., & Nizama, L. (2020). *El enfoque cualitativo en la investigación jurídica, proyecto de investigación cualitativa y seminario de tesis*. doi:<https://doi.org/10.24265/voxjuris.2020.v38n2.05>

Ochoa-Pachas, J.-R. Y. (24 de 02 de 2020). *REVISTAS AUTONOMAS*. Obtenido de <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224/191>

Oficina Internacional del Trabajo. (1951). *C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951*. Obtenido de Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo: <https://www.ilo.org/es/media/325491/download>

Oficina Internacional del Trabajo. (1958). *C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958*. Obtenido de Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo: <https://www.ilo.org/es/media/325616/download>

Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2024). *Convenios y recomendaciones*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>

Ormusa. (1948). *Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación*. Obtenido de CONVENIO 87 : [https://ormusa.org/wp-content/uploads/2020/02/2006\\_CONVENIOS\\_87\\_98\\_OIT.pdf](https://ormusa.org/wp-content/uploads/2020/02/2006_CONVENIOS_87_98_OIT.pdf)

Pedro López-Roldán, S. F. (2017). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA*. Edificio B · Campus de la UAB ·. Obtenido de [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua\\_cap2-4a2017.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf)

Peláez, A., Rodríguez, J., Ramírez, S., Pérez, L., Vázquez, A., & González, L. (2013). *La Entrevista*. Obtenido de Universidad autónoma de México: [https://www.academia.edu/download/49249014/LA\\_ENTREVISTA\\_pdf.pdf](https://www.academia.edu/download/49249014/LA_ENTREVISTA_pdf.pdf)

Portilla , G., & Honorio, C. (2022). *Aplicación del método analítico-sintético para mejorar la comprensión de textos argumentativos en los estudiantes del cuarto grado de educación secundaria de la I.E.P. “Buena Esperanza” del Distrito de Nuevo Chimbote, 2021.*  
doi:<https://hdl.handle.net/20.500.14278/3886>

Real Academia Española. (2023). *Contrato de trabajo ocasional*. Obtenido de Diccionario panhispánico del español jurídico:  
<https://dpej.rae.es/lema/contrato-de-trabajo-ocasional#:~:text=Contrato%20cuyo%20objeto%20es%20la,el%20lapso%20de%20un%20a%C3%B1o.>

Reglamento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2009). *Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Obtenido de Aprobado por la Corte en su LXXXV Período Ordinario de Sesiones celebrado del 16 al 28 de noviembre de 2009:  
[https://www.corteidh.or.cr/sitios/reglamento/nov\\_2009\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/sitios/reglamento/nov_2009_esp.pdf)

Reyes, S. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública*. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar :  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6155>

Rodrigo García Schwarz. (2014). *Diccionario Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Obtenido de <https://editorial.tirant.com/es/autorList/rodrigo-garcia-schwarz-131021>

Ronald Dworkin. (1991). *Derechos Morales o Derechos Naturales*. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/R16913.pdf>

Rus, E. (2020). *Investigación explicativa*. Obtenido de Economipedia:  
<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-explicativa.html>

Salazar, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Perú: <https://www.proquest.com/openview/ff03714ff2c5a39acee4b81427eaf544/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Sentencia N°. 108-14-EP/20. (2020). *Corte Constitucional del Ecuador*. Obtenido de [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBLdGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicxNTY1ZjdkNC0wN2RiLTQyZDctODk5ZS03MzU2Y2ZjOTM5OTYucGRmJ30=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBLdGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicxNTY1ZjdkNC0wN2RiLTQyZDctODk5ZS03MzU2Y2ZjOTM5OTYucGRmJ30=)

Sentencia No. 1095-20-EP/22 . (2022). *Corte Constitucional del Ecuador*. Obtenido de [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBLdGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidjODU0M2I3NS0yYTVjLTQxYTUtYWl2Mi1jM2YwY2YzODE1YTgucGRmJ30=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBLdGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidjODU0M2I3NS0yYTVjLTQxYTUtYWl2Mi1jM2YwY2YzODE1YTgucGRmJ30=)

Sentencia No. 1234-16-EP/21. (2021). *Corte Constitucional del Ecuador*. Obtenido de [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBLdGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic4YThhODFiZS00YmEyLTRmZDQtODE1Zi1jNzkzNzlwNTZmNTMucGRmJ30=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBLdGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic4YThhODFiZS00YmEyLTRmZDQtODE1Zi1jNzkzNzlwNTZmNTMucGRmJ30=)

Sentencia No. 1234-16-EP/21. (2021). *Corte Constitucional del Ecuador*. Obtenido de [http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBLdGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic4YThhODFiZS00YmEyLTRmZDQtODE1Zi1jNzkzNzlwNTZmNTMucGRmJ30=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBLdGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic4YThhODFiZS00YmEyLTRmZDQtODE1Zi1jNzkzNzlwNTZmNTMucGRmJ30=)

Sentencia No. 2286-17-EP/23. (2023). *Corte Constitucional del Ecuador*. Obtenido de

[http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidIMGlyMmRhYy0xYzc4LTQxYTYtYjc4OS00YzM3NWYyYTMxNDAucGRmJ30=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidIMGlyMmRhYy0xYzc4LTQxYTYtYjc4OS00YzM3NWYyYTMxNDAucGRmJ30=)

Sentencia No. 2997-19-EP/23. (2023). *Corte Constitucional del Ecuador*. Obtenido de

[http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicxZmEyYzhjMS00YWEyLTRIZmQtYmExNy04ZGRmMjYxYzk5YWUucGRmJ30=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicxZmEyYzhjMS00YWEyLTRIZmQtYmExNy04ZGRmMjYxYzk5YWUucGRmJ30=)

Sentencia No. 38-11-IS19. (2019). *Corte Constitucional del Ecuador*. Obtenido de

<http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/52f05a5c-6c0d-42d7-8837-0667ab529efa/0038-11-is.pdf?guest=true>

Sentencia No. 46-14-IS/21. (2021). *Corte Constitucional del Ecuador*.

Sentencia No. 535-17-EP/21. (2021). *Corte Constitucional del Ecuador*.

Sentencia No. 63-20-IS/21. (2021). *Corte Constitucional del Ecuador*. Obtenido de

[http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic0MWE3ZDRmYi1jYTE5LTQ5YzEtYTQxMC1hZmE0M2RmZmE4MGUucGRmJ30=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic0MWE3ZDRmYi1jYTE5LTQ5YzEtYTQxMC1hZmE0M2RmZmE4MGUucGRmJ30=)

Sentencia No. 814-17-EP/23. (2023). *Corte Constitucional del Ecuador*. Obtenido de

[http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicwNWFjOGVhMC03ZjZkLTRIODgtYjk1NC03YjU1MGE3YTg5MzQuucGRmJ30=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOicwNWFjOGVhMC03ZjZkLTRIODgtYjk1NC03YjU1MGE3YTg5MzQuucGRmJ30=)

Suárez, E. (2024). *Método inductivo y deductivo*. Obtenido de Definición y características del método deductivo: <https://expertouniversitario.es/blog/metodo-inductivo-y-deductivo/>

Uriarte, A. (2021). *Estabilidad laboral de docentes con nombramiento provisional del Distrito 2 de educación de Santo Domingo*. Obtenido de Universidad Regional Autónoma de Los Andes: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/14453/1/USD-DER-EAC-010-2022.pdf>

Useche, M., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, E. (2019). *écnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Obtenido de <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/467>

Valle, A. (2022). *La investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Perú: <https://files.pucp.education/facultad/educacion/wp-content/uploads/2022/04/28145648/GUIA-INVESTIGACION-DESCRIPTIVA-20221.pdf>

Westreicher, G. (2020). *Método deductivo*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/metodo-deductivo.html>

Zúñiga, M. (2012). *Flexibilidad laboral y ética empresarial*. Obtenido de SCIELO: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-86972012000100012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-86972012000100012&script=sci_arttext)