



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**Proyecto de Investigación Previo la obtención del Título de Abogado**

**TEMA**

**“LOS CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES A LOS  
SERVIDORES PÚBLICOS Y LA INESTABILIDAD LABORAL EN  
EL SECTOR PÚBLICO, EFECTOS Y CONSECUENCIAS  
JURÍDICAS”**

**AUTOR**

**Darío Xavier Tamami Bedón**

**Tutor**

**Dra. Karina Marianela Ruiz Abril**

**Guaranda-Ecuador**

**2023**

## **CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA**

Yo, Doctora Karina Marianela Ruiz Abril en mi calidad de Tutora del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO:** que el señor; **DARIO XAVIER TAMAMI BEDÓN:** egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogados de los Tribunales y Juzgados de la República; con el tema: **“LOS CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES A LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y LA INESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO, EFECTOS Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS”;** mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba la misma.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando a las interesadas a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



**Dra. Karina Marianela Ruiz Abril**

**Tutora**

## DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo; **DARIO XAVIER TAMAMI BEDON**, egresado de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: **“LOS CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES A LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y LA INESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO, EFECTOS Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS”**; es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de la legislación ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente:

**Darío Xavier Tamami Bedón**

**Autor**







Se otorgó ante mi y en fe de ello confiero esta *Primera*..... copia certificada, firmada y sellada en 2 FS Guaranda, 05 de *Septiembre* del 2023

Dr. *Hernán Criollo Arcos*  
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA

20230201002P01316 DECLARACION JURAMENTADA  
OTORGA: DARIO XAVIER TAMAMI BEDON  
CUANTIA: INDETERMINADA  
DI 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día martes cinco de septiembre de dos mil veintitrés, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece el señor Darío Xavier Tamami Bedon, por sus propios derechos. El compareciente es de nacionalidad ecuatoriano, mayor de edad, de estado civil soltero, domiciliado en el sector de Marcopamba, parroquia Veintimilla, cantón Guaranda, provincia Bolívar, con celular número: cero nueve nueve cinco dos tres seis cuatro ocho uno, correo electrónico: tamamidario145@gmail.com; a quien de conocerlo doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agrego a esta escritura como documento habilitante; bien instruido por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarlo procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: "Que previo a la obtención del Título de Abogado en la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente proyecto de investigación, titulado: **"LOS CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES A LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y LA INESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO, EFECTOS Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS "**; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad". Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que el compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue al compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.

  
Darío Xavier Tamami Bedon  
C.C. 0250037314

  
  
  
DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS  
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA



## Document Information

Analyzed document	TESIS DARIO (1).docx (D173274489)
Submitted	2023-08-31 05:54:00
Submitted by	
Submitter email	dartamami@mailes.ueb.edu.ec
Similarity	8%
Analysis address	kruiz.ueb@analysis.arkund.com

## Sources included in the report

## Entire Document

## Bit and source - focused comparison, Side by Side

<b>Submitted text</b>	As student entered the text in the submitted document.
<b>Matching text</b>	As the text appears in the source.



**DERECHOS DE  
AUTOR**

Yo; **Darío Xavier Tamami Bedón**, portador/r es de la Cédula de Identidad No 0250037314, en calidad de autor y titular / es de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

**“LOS CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES A LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y LA INESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO, EFECTOS Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS”** Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del **CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN**, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

**Autor**



**Darío Xavier Tamami Bedón**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de investigación dedico a mis padres y hermanos que han estado velando por mí en las situaciones más adversas y favorables con enseñanza o correcciones. Por ser el pilar fundamental, por estar siempre conmigo, por darme su incondicional apoyo. A mí por la perseverancia y la dedicación a este período académico.

*Darío*

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres que han sido mi fundamentación durante toda mi vida con su motivación en la superación académica, a mis hermanos que me han apoyado y han creído en mis habilidades sin dudar. A mis docentes a quienes debo gran parte de mis conocimientos. A la facultad de jurisprudencia por no solo enseñarme a convertirme en profesional sino mejor persona, también, me quiero agradecerme a mí por creer en mí, por el trabajo duro en este periodo académico por la dedicación y no darme por vencido. Por último, agradecer a mi tutor Doc. Karina Ruiz Abril por su afecto y disposición que fueron fundamental para lograr este trabajo de investigación.

**Darío Xavier Tamami Bedón**



## Tabla de contenido

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA.....	I
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA .....	II
DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	IV
CAPITULO I.....	2
PROBLEMA.....	2
Título.....	2
Resumen.....	2
Abstract.....	5
Introducción .....	7
Planteamiento del Problema .....	8
Formulación del Problema.....	9
Hipótesis .....	10
Variables .....	10
Objetivos.....	10
Justificación .....	11
CAPITULO II.....	13
MARCO TEÓRICO .....	13
Principios Fundamentales del Derecho al Trabajo .....	13
El Servidor Público.....	16
Los Contratos Ocasionales en la LOSEP.....	18
La Estabilidad Laboral como un derecho de los Servidores Públicos.....	20
MARCO LEGAL.....	23
Marco legal estatal.....	23
CAPITULO III .....	28
METODOLOGÍA .....	28
Método de la Investigación .....	28
Tipo de Investigación.....	29
Técnicas e Instrumentos de Investigación .....	29
Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión .....	30
Población y Muestra .....	30
CAPITULO IV .....	31

RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	31
Resultados .....	31
Encuestas .....	34
Discusión .....	43
CAPÍTULO V .....	46
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	46
Conclusiones .....	46
Recomendaciones.....	47
BIBLIOGRAFÍA .....	48
LEXGRAFÍA.....	51

**TEMA**

**“LOS CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES A LOS  
SERVIDORES PÚBLICOS Y LA INESTABILIDAD LABORAL EN  
EL SECTOR PÚBLICO, EFECTOS Y CONSECUENCIAS  
JURÍDICAS”**

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA**

#### **Título**

**“LOS CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES A LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y LA INESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO, EFECTOS Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS”**

#### **Resumen**

El presente trabajo de investigación pretende realizar un análisis jurídico de la aplicabilidad de los contratos de servicios ocasionales estipulados en el art. 58 de la LOSEP que como consecuencia provoca problemas sociales y legales.

En la carta magna se reconoce y establece el derecho personal e irrenunciable al trabajo, así mismo se reconoce que el Estado, garantista de derechos, velará por los derechos del trabajador, pero al reconocer varios tipos de contratos, existen algunos que fracturan el concepto de estabilidad laboral. Uno de los más comunes, y en el que se enfocará esta investigación, es el contrato de servicios ocasionales a los servidores públicos, en el momento en que se suscribe repetitivamente este contrato con la misma u otra persona.

Este problema genera un bajo rendimiento del empleado público debido a que este tipo de contrato delimita el tiempo por el cual una persona puede prestar sus servicios en determinado trabajo, generando incertidumbre en el empleado.

En el momento en que el contrato de trabajo de servicios ocasionales termina, existen dos posibilidades, la primera, una posible renovación del contrato y, la segunda, quedarse sin actividad laboral. Es por ello y en relación a lo establecido, que el presente

estudio busca generar un análisis de las instituciones jurídicas que norman el derecho de los servidores públicos al trabajo.

La “Constitución de la República del Ecuador” en su artículo 33 determina el derecho a la estabilidad laboral y económica con la que erradica los problemas tanto sociales como legales, pero en el momento en que las instituciones públicas realizan contratos reiterativamente, conocidos como contratos de servicios ocasionales, se violenta el derecho consagrado en el art 33 que es la estabilidad laboral y la vida digna, porque el desarrollo de la labor se delimita a un máximo de doce meses, razón por la cual la persona recae en el desempleo quedando sin una retribución económica que solvante las necesidades propias y familiares y, como consecuencia, se convierte en un problema legal.

Mediante el desarrollo de la presente investigación se tiene como finalidad identificar las diferentes instituciones jurídicas que regulan los contratos de prestación de servicios ocasionales para poder conocer la base normativa bajo la cual se generan este tipo de contratos, así también se busca identificar las causas, consecuencias sociales y jurídicas que generan este tipo de contratos dentro de la sociedad ecuatoriana.

La metodología de la investigación es de tipo cualitativa, con el método dogmático e interpretativo de la norma constitucional y legal, pues a través de estos métodos se ofrece una respuesta al problema tratado a partir de lo que produzca la mejor reconstrucción posible permitida por el material jurídico que se tiene a disposición. Además, ya que los hechos o fenómenos sociales estudiados en este trabajo son medibles y cuantificables, mediré y estableceré relaciones causales entre las variables, para explicar el problema de estudio y la realidad social actual.

**Palabras clave:** Servicios Ocasionales, Contratos, Inestabilidad Laboral, Sector Público.

## **Abstract**

The present research work aims to conduct a legal analysis of the applicability of occasional service contracts stipulated in article 58 of the Organic Law of the Public Service (LOSEP), which as a consequence causes social and legal problems.

In the Constitution, the personal and inalienable right to work is recognized and established. It also recognizes that the State, as a guarantor of rights, will ensure the rights of the worker. However, by recognizing various types of contracts, there are some that undermine the concept of job stability. One of the most common, which will be the focus of this research, is the occasional service contract for public servants, especially when this contract is repeatedly entered into with the same or different individuals.

This problem generates poor performance of public employees because this type of contract limits the time for which a person can provide their services in a specific job, creating uncertainty for the employee.

When the occasional service work contract ends, there are two possibilities: first, a possible contract renewal, and second, being left without work activity. It is for this reason and in relation to what has been established that this study seeks to generate an analysis of the legal institutions that govern the right of public servants to work.

The "Constitution of the Republic of Ecuador" in Article 33 establishes the right to labor and economic stability, which aims to eradicate both social and legal problems. However, when public institutions repeatedly engage in contracts known as occasional service contracts, it violates the right enshrined in Article 33, which is labor stability and a dignified life. This is because the duration of the employment is limited to a maximum of twelve months. As a result, individuals find themselves unemployed

without an economic compensation to meet their own and family needs, leading to a legal issue.

The purpose of the present research is to identify the different legal institutions that regulate contracts for occasional service provision in order to understand the regulatory framework under which these types of contracts are generated. It also aims to identify the social and legal causes and consequences that arise from these types of contracts within Ecuadorian society.

The research methodology used is qualitative, employing the dogmatic and interpretative approach to constitutional and legal norms. Through these methods, a response is provided to the problem being addressed based on the best possible reconstruction allowed by the available legal material. Additionally, since the facts or social phenomena studied in this work are measurable and quantifiable, I will measure and establish causal relationships between variables in order to explain the problem under study and the current social reality.

**Keywords:** Occasional Services, Contracts, Job Instability, Public Sector.



## **Introducción**

Los regímenes laborales en el estado ecuatoriano están demarcados legalmente y existe una normativa para cada uno de ellos; así tenemos el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público; cuerpos legales que han tenido su proceso de construcción a través de los tiempos; respondiendo a las necesidades sociales, a las políticas públicas en materia laboral que toma cada gobierno y por su puesto en respuesta a una ardua lucha de los trabajadores.

La normativa que ampara al sector laboral en un país son los tratados internacionales, la Constitución de la República y las leyes específicas de acuerdo al régimen bajo el que se encuentra el trabajador como Ley de Servicio Público, Código de Trabajo.

Los trabajadores estatales desde hace varias décadas atrás son considerados servidores públicos, la Constitución determina en su artículo 229:

“Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. 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.

“Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.”  
(Constitución de la República, 2008, pág. 79).

La máxima norma determina prácticamente quienes son considerados servidores públicos en las instituciones públicas; más sin embargo, tanto en el régimen de Código Laboral como en el régimen de Ley de Servicio Público el recurso humano ha ido a través de los tiempos conquistando el reconocimiento de derechos laborales, los mismos que se han plasmado en la ley y que respetan disposiciones de tratados internacionales y que tienen que ver con una remuneración adecuada, horarios de trabajo, dignidad laboral, estabilidad entre otras.

La Ley de Servicio Público contempla y reconoce los Contratos de Servicios Ocasionales como una figura jurídica para satisfacer las necesidades institucionales como se declara en la ley; pero se establece determinados parámetros para que puedan ser aplicados en la institución y que tienen que ver con el número de veces que se puede renovar, así también el porcentaje máximo con respecto a la totalidad de servidores de una institución. Más sin embargo a pesar de las disposiciones legales, existe un irrespeto a la normativa en las instituciones del estado en el uso inadecuado de la figura de los contratos ocasionales creando un ambiente de inestabilidad que perjudica el funcionamiento normal, libre y digno de los servidores públicos.

### **Planteamiento del Problema**

La estabilidad laboral es uno de los reconocimientos que todos los trabajadores han luchado a través de los tiempos porque sea reconocido y plasmado en las legislaciones laborales de todos los países; estos van acompañados de dignidad, bienestar psicológico y emocional, buena predisposición para trabajar, seguridad, empoderamiento y otros factores determinantes en la vida laboral de un ser humano; más aún si este individuo labora para las entidades estatales.

Las organizaciones internacionales han logrado que se reconozca en los tratados y convenios internacionales varios derechos para las personas como trabajadores, como servidores públicos bajo el amparo de los principios de progresividad, irretroactividad, irrenunciabilidad, irreductibilidad, inviolabilidad; lo que promulga el respeto a los derechos de los trabajadores que se encuentran plasmados en las legislaciones respectivas.

El artículo 23 literal A de la Ley Orgánica de Servicio Público vigente proclama el derecho a la estabilidad de los servidores públicos en su puesto de trabajo, en concordancia con el precepto constitucional mencionado en el artículo 229 de la Constitución que ya determina que habrá un organismo público de control de la estabilidad entre otros parámetros importantes. Se determina la estabilidad como un derecho prioritario aparte de los derechos declarados en el artículo 23; es más; la estabilidad es nombrada constantemente como uno de los derechos fundamentales y que motivan al servidor público a realizar un trabajo efectivo y eficaz

Muy a pesar de lo ya anotado, en la misma normativa; esto es la Ley Orgánica de Servicio Público; la que contempla la figura jurídica de contratos de servicios ocasionales; figura que ha venido en la última década siendo utilizada indiscriminadamente irrespetando y lesionando el derecho a la estabilidad laboral de los servidores públicos en el estado ecuatoriano.

### **Formulación del Problema**

¿Existe inestabilidad laboral en las instituciones del sector público del estado ecuatoriano, por la aplicación de contratos de servicios ocasionales periódicos; afectando el buen desenvolvimiento de los funcionarios e irrespetando sus derechos constitucionales?

## **Hipótesis**

La aplicabilidad de la figura jurídica de contratos ocasionales de manera constante a los servidores públicos; es un mecanismo estatal que irrespeto los derechos laborales de este grupo; provocando inestabilidad e irrespeto a las máximas garantías constitucionales establecidas como parte del derecho a un trabajo digno.

## **Variables**

### **Variable Independiente**

Contratos de servicios ocasionales de los servidores públicos

### **Variable Dependiente**

El derecho a la estabilidad laboral.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar la institución jurídica de contratos de servicios ocasionales, aplicados a los servidores públicos, con la finalidad de determinar si la aplicación de estos violenta su derecho constitucional a la estabilidad laboral; así como determinar sus efectos y consecuencias jurídicas.

### **Objetivos Específicos**

- 1.** Analizar la institución jurídica de contratos de servicios ocasionales en el sector público.
- 2.** Realizar un análisis de la normativa legal que sustenta los contratos ocasionales en el sector público.
- 3.** Determinar los derechos constitucionales que se violentan a los servidores públicos con la repetitiva firma de contratos de servicios ocasionales a los servidores públicos.

## **Justificación**

La Ley Orgánica de Servicio Público otorga la potestad a las instituciones del sector público a la suscripción de contratos de servicios ocasionales, pero bajo determinados parámetros como, por ejemplo, que se justifique la necesidad institucional de hacerlo; lo cual se lo debe sustentar a través del respectivo informe motivado de necesidades de Talento Humano, además también se necesita certificaciones presupuestarias. Otro factor importante a tomar en cuenta es el tiempo máximo por el que deben durar este tipo de contratos, es así que, un servidor público no puede estar prestando sus servicios en una institución por más de dos años consecutivamente bajo esta modalidad porque es la misma normativa la que lo prohíbe; de la misma manera el número de contratados no debe superar el veinte por ciento de la totalidad de los servidores de la institución contratante.

Con lo antes expuesto existen restricciones para la aplicabilidad de esta modalidad de contratos, los mismos que no han sido respetados por las autoridades nominadoras institucionales y que han traído consigo varios problemas entre los más notorios la judicialización de reclamos para el cumplimiento de la efectivización de la estabilidad laboral de quienes se ha sentido perjudicados, cuyo derechos han sido lesionados, se os ha violentado y que por decisión judicial, en muchos casos, se ha decidido otorgarles el respectivo nombramiento.

Al existir esta institución jurídica por décadas es importante hacer un análisis jurídico de la misma para establecer efectivamente basado en la doctrina, normativa vigente, en qué forma se puede vulnerar el derecho a la estabilidad laboral y que consecuencias a futuro puede tener su aplicación en las instituciones públicas, determinar las circunstancias que se presentan en los casos de contratos servicios ocasionales, cuáles son sus efectos es importante por cuanto así se puede contar con una

base de información más objetiva y apegada a la realidad que permita establecer lineamientos, propuestas para que sean incrustadas en la normativa y que sirvan de base para fomentar el respeto a los derechos de los servidores públicos que lamentablemente durante más de una década, en el estado ecuatoriano, han sido constantemente vulnerados, irrespetados; generando un ambiente nada saludable en donde por las condiciones los servidores no aportan con el cien por ciento de su potencial; en virtud de que una situación de incertidumbre laboral genera desconfianza, inestabilidad emocional, física y mental lo cual, lógicamente, reprime al servidor, lo desmotiva y como consecuencia, su trabajo no será efectivo al cien por ciento.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### Principios Fundamentales del Derecho al Trabajo

La Oficina Internacional del Trabajo en su “Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”; al especificar su incidencia, su valor, su viabilidad, su importancia como elementos de progreso económico y justicia social; hace un análisis profundo de los principios fundamentales con respecto al derecho al trabajo que tenemos los seres humanos en las sociedades. Este documento elaborado por María Luz Vega Ruiz y Daniel Martínez tiene un capítulo que se denomina: “Los principios y derechos fundamentales: la génesis de un cuerpo legal del derecho natural al derecho positivo”; donde literalmente se enfatiza:

“Cada vez que se crea una comunidad aparecen reglas y normas destinadas a organizar, en todos los ámbitos, su funcionamiento sobre la base de principios comunes (Ubi societas, ibi ius), es decir cuando hay una agrupación humana, surge de forma automática el fenómeno jurídico. El derecho definido (según la tradición romana) como un conjunto de preceptos de conducta establecidos en forma de reglas obligatorias y destinados a hacer reinar el orden y la justicia entre las personas que viven en sociedad (Hauriou, 1980, pág. 171) es, por tanto, una necesidad de toda colectividad. Así, todo corpus normativo se fundamenta en la exigencia de la persona de contar con un orden, así como en una cierta noción de justicia relacionada con una escala de valores (principios) propia de cada grupo social.” (OIT, 2002, pág. 2)

Conforme a la cita realizada se destaca que los valores son importantes en la construcción de las leyes dentro de un estado y que estos prácticamente constituyen los principios sobre los cuales se construyen las leyes; para que exista orden y respeto en la

convivencia social, es necesario normar más aún cuando se trata de proteger los derechos humanos de las personas en pro de la dignificación de este.

El autor Julio Lalanne (2015), en su obra: “Los Principios del Derecho del Trabajo”; dice: “...cuando los principios son positivizados, se los suele colocar en los textos legales de mayor jerarquía: en la parte dogmática de las modernas constituciones, Así, se ha dicho que los principios de un sistema jurídico determinado son “el almacén de la legislación positiva...”. (Lalanne, 2015, pág. 44)

Es claro que sin principios no existiría norma; pues como lo manifiesta Lalanne estos se positivizan al constar en la normativa, al incluirlos en la ley como parte fundamental del andamiaje que se estructura para regular los comportamientos sociales, no siendo el derecho laboral una excepción en el que se incluye por su puesto la Ley Orgánica de Servicio Público en nuestro país.

La importancia de estudiar los principios en los que se funda el Derecho del Trabajo estriba en la función fundamental que ellos juegan en todas las disciplinas del Derecho, pero que, por tratarse de una rama de relativo afianzamiento doctrinario, necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas.

El derecho al trabajo es fundamental al ser humano, por el que toda persona tiene acceso a la libre elección de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna y protección social.

El derecho al trabajo se reconoce en las normas fundamentales de derechos humanos como son la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en textos



internacionales como la Carta Social Europea, el Protocolo de San Salvador, la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos y en textos nacionales como son la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo, entre otros.

Los principios pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, sin embargo, poseen sustantividad propia en razón de su intrínseca generalidad. Todos ellos obedecen a la inspiración de la justicia social de la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central respecto a su aplicación práctica y vigencia sea en favor del trabajador.

Estos principios son de orden público e irrenunciables para el trabajador. Se otorgan como mínimos de garantías, cumpliendo además tres funciones específicas:

**a) Función Informadora:** Esta función es manifestación de la dimensión axiológica de los principios, en virtud de la cual, éstos son concebidos como axiomas o postulados éticos que deben inspirar el ordenamiento jurídico positivo. Por consiguiente, el contenido de las normas debiera ser la concreción de los mismos. En este sentido los principios son fuente material del Derecho.

**b) Función Interpretativa:** Si, como acabamos de decir, los principios son directrices que orientan la creación del derecho positivo hacia fines considerados valiosos, resulta que también se los puede concebir como ratio legis de las normas, vale decir, como los fines u objetivos perseguidos por el legislador y que, por tanto, deben orientar su interpretación teleológica y evolutiva.

**c) Función Normativa e Integradora:** Pero, además, los principios forman parte del ordenamiento jurídico en calidad de fuentes normativas. Los principios actúan como fuente supletoria de la ley en silencio de esta o cuando la ley adolece de una obscuridad insalvable por vía interpretativa.

En la legislación ecuatoriana los derechos de los trabajadores en general, están sustentados por principios básicos; como por ejemplo: estos son irrenunciables, son irreductibles, son imprescriptibles, entre otros que claramente se estipulan, a lo que se suma el contenido mismo de la declaración del derecho al trabajo en la norma constitucional que en su artículo 33, determina: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. (Constitución de la República, 2022, pág. 18)

### **El Servidor Público**

El Diccionario de la Real Academia Española define al servidor público de la siguiente manera:

“Es servidor público la persona que presta servicios a la Administración o a nombre y por cuenta de esta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva. A este efecto considérense equivalentes los términos funcionario público, servidor público, empleado público, encargado del servicio público y demás similares, y el régimen de sus relaciones será el mismo para todos, salvo que la naturaleza de la situación indique lo contrario.” (RAE, 2021).

Los servidores públicos son aquellas personas que se encuentran trabajando al servicio del Estado en las entidades gubernamentales y que es conocida generalmente como la administración pública.

El artículo 229 de la Constitución de la República; dice de los servidores públicos que:

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.

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.

La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.” (CR, 2022, pág. 79)

Entonces se puede decir que, un servidor público es la persona cuya actividad tiene una función social, es conocido popularmente como funcionario público, trabaja para la administración del estado en cualquiera de las entidades que constituyen el aparato estatal. Sobreentendiéndose que el conjunto de servicios facilitados por el estado debe estar gestionados por servidores públicos y en consecuencia éstos trabajan para la comunidad, es decir, para toda la población en su conjunto.

## **Los Contratos Ocasionales en la LOSEP**

Los contratos de servicios ocasionales son una figura jurídica que se encuentra plasmada en la Ley Orgánica de Servicio Público, específicamente en el artículo 58 en donde se determina que estos proceden por necesidades institucionales, obviamente que sean oportunamente justificadas y motivadas, por lo que se sobreentendería que no puede utilizar constantemente este tipo de contratos, más, sin embargo, en la práctica no es así porque son más comunes de lo que se debería.

El régimen de contratos ocasionales según la Ley Orgánica de Servicio Público, como una manera de acceder a ser funcionario público de manera directa, sin necesidad de concurso de méritos, pero a través de este suceso se ha generado una vulneración al derecho de estabilidad laboral, al defender limitaciones laborales tales como un tiempo máximo de trabajo de doce meses o el que este tipo de contratación solo pueda ser renovado por una única vez, generando de esta manera inestabilidad laboral.

Para algunos estudiosos como el caso de Bryan Velaña que en su artículo titulado: “La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador “; manifiesta: “Los contratos ocasionales han generado inestabilidad en los funcionarios, un desgaste de recursos del Estado (capacitaciones) quienes tienen que posteriormente ser separados de la institución al término de su contrato (Abad, 2016). Sin embargo, la Ley Orgánica de Servicio Público no está vinculada con la Constitución del Ecuador (2008), porque solo garantiza los derechos de los servidores públicos que perdurarán o que estarán durante un tiempo prolongado o para siempre en su cargo. (Velaña, 2019, pág. 1.). Este tipo de contratos ha generado inestabilidad laboral en los servidores públicos y esto va afectando a la administración pública y lógicamente al servidor como persona, como ser humano por cuanto la inseguridad laboral en la que se desempeña causa inestabilidad emocional,

inseguridad, entre otros factores que obviamente se reflejan en una afectación a su potencial profesional y laboral e incluso afecta hasta su vida personal.

Así mismo Velaña; afirma: “Uno de los problemas determinados consiste en que las entidades públicas no proveen los principios constitucionales establecidos en la Constitución de la república del Ecuador, lo cual vulnera el principio de igualdad, continuidad laboral, irrenunciabilidad e intangibilidad y no discriminación, por cuanto, todos los servidores públicos deben ser contratados de la misma forma que todos, sin embargo, muchos de ellos se ven en la necesidad y en la obligación de suscribirse debido a la falta de trabajo en el Ecuador, privándose de ciertos derechos como uno ellos es permiso, licencias para estudio, etc.” (Velaña 2019, pág. 2).

Constituye entonces un grave problema jurídico que los principios y derechos constitucionales sean violentados por las mismas instituciones estatales; esto no crea un mal ambiente laboral sino causa incluso una inseguridad jurídica en la población al determinar que ni el estado siendo estado cumple con las proclamaciones constitucionales peor aún otras entidades.

Es importante, sin embargo, puntualizar que es la normativa, la que a mi criterio, tiene contradicciones, pues la Ley Orgánica de Servicio Público proclama la estabilidad laboral en su artículo 23 literal a) al especificar los derechos de los servidores públicos; textualmente dice: “Gozar de estabilidad en su puesto”; más adelante en plena contradicción cuando estipula y contempla los contratos de servicios ocasionales en donde especifica que este tipo de contratos no podrá durar más de 12 meses y podrán ser renovados por una sola vez.

Los contratos de servicios ocasionales en el sector público son utilizados por necesidad institucional, pero no es solo eso lo que se debe considerar sino también los

derechos de quienes ingresan bajo esta modalidad, en donde están sus derechos constitucionales, cual es el beneficio de prestar los servicios al estado cuando únicamente se ingresa para obtener una remuneración mensual sin ningún tipo de motivación o respeto a sus derechos laborales como ser humano.

### **La Estabilidad Laboral como un derecho de los Servidores Públicos**

La estabilidad laboral como un derecho de los servidores públicos, debo puntualizar, esta manifestada tanto en la Constitución como en la Ley Orgánica de Servicio Público, tomado en cuenta que la estabilidad laboral está ligada a compromiso, seguridad, empoderamiento y buenos resultados en los productos que debe entregar en el cumplimiento de su función un servidor público.

El extinto jurista, catedrático y activista social Dr. Julio Cesar Trujillo en su obra: “Derecho al Trabajo”; en referencia a la estabilidad laboral como principio dice:

“...el derecho que tiene el trabajador para conservar su puesto hasta cuando adquiriera el derecho a la jubilación o a la pensión de invalidez, sin que antes sea lícito declararle cesante, a menos que concurran las causas taxativamente determinadas en la ley. La legislación positiva de los pueblos ha optado por dos caminos para garantizar a los trabajadores la estabilidad: en el uno se prohíbe simple y llanamente el despido del trabajador sin causa, y en el otro se trata de evitarlo mediante la condena al pago de indemnizaciones de parte del empleador que despide ilegalmente a sus trabajadores”. (Trujillo, 1986, pág. 207)

La estabilidad laboral como un derecho nato de un trabajador ha sido tratada y enunciada por varios juristas, haciendo referencia a los derechos conseguidos por las clases trabajadoras a través de los tiempos y que involucra bienestar personal y por ende familiar, también el tener un sustento para cubrir las necesidades básicas para sobrevivir

pues recordemos que la única manera de conseguir un sustento para salud, educación, vivienda, medicina y recreación es a través del trabajo y por ende de la respectiva remuneración que se tiene por hacerlo.

“La naturaleza propia del derecho a la estabilidad laboral, pues afirma que para que un trabajador pueda gozar de estabilidad laboral es necesario que cumpla con dos condiciones indispensables: Primera; que exista necesariamente relación de dependencia, pues solo los trabajadores que cumplan esta condición, sean públicos o privados, están amparados por este derecho, dado que las labores independientes, por sí mismas, no pueden ser objeto de este tipo de protección. Segunda; que la actividad que desempeñe sea permanente, debido a que las eventuales no pueden otorgar tal derecho a quien las ejecuta, siendo fundamental tal condición pues en muchas ocasiones se la desvirtúa, maquillando la permanencia con la eventualidad, para no conceder estabilidad y precarizar a los trabajadores y servidores públicos. (Neves, 1987, p. 30)

Es necesario también determinar que la estabilidad laboral no solo tiene que ser analizada desde la arista del trabajador, sino también desde la del patrono, puesto que, contando con una nómina estable de funcionarios va creando ambientes estables, reduce tiempo en que un servidor se adapte a la función que debe cumplir, las capacitaciones son inversión y no un gasto; estos entre otros beneficios que son importantes para la productividad y el desarrollo.

Por lo anteriormente anotado, la estabilidad laboral constituye no solo un derecho del trabajador, también es un mecanismo de efectividad laboral que permite el desarrollo no solo personal del trabajador, sino el desarrollo de la entidad contratante por todo lo que significa contar con un funcionario estable y que vaya haciendo carrera en lo que corresponde, inyectando así su necesidad constante de superación,

capacitación, consecución de metas y finalmente buenos resultados en donde solo se puede dar un panorama de ganar y ganar.

Stefanía Narcisa Reyes Mejía; en su trabajo de investigación titulado: “La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública”; citando a Caldera; literalmente dice:

“La finalidad de la estabilidad laboral se fundamenta en el derecho que tiene toda persona de trabajar, es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos para sustentar sus necesidades primarias y secundarias, así como de quienes dependen económicamente del trabajador. La estabilidad laboral es una institución propia del derecho individual del trabajo, de tal manera, Caldera (1960) manifiesta que: “la estabilidad se justifica por el hecho de considerar dotada la relación laboral de un atributo de permanencia a favor del trabajador”, por lo tanto, dice que “el despido cuando no se base en causa legal no sólo se considere como excepcional sino como imposible” (Reyes, 2017, pág. 25).

Esta posición reafirma lo ya analizado y plasmado con respecto a la estabilidad laboral, derecho que tiene que ser respetado, más aún si se trata del estado quien es el empleador ya que su ejemplo es fundamental para el cumplimiento de la normativa a nivel estatal.



## **MARCO LEGAL**

### **Marco legal estatal.**

#### **Constitución de la República del Ecuador 2008, Registro Oficial suplemento 449 de 20 de octubre del 2008**

El artículo 325 de la Constitución de la República, establece que el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano, y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

El artículo 326 de la Constitución de la República, establece que el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo;

Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

**Art. 229.-** Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. 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.

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.

La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia

**Ley Orgánica de Servicio Público, Registro Oficial suplemento 294 de 6 de octubre del 2010.**

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

La contratación de personal ocasional 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 Relaciones Laborales, estos contratos no podrán exceder de doce meses de duración o hasta que

culmine el tiempo restante del ejercicio fiscal en curso. Se exceptúa de este porcentaje a aquellas instituciones u organismos de reciente creación que deban incorporar personal bajo esta modalidad, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición y en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior. **Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad.**

El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad, tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación.

**Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato.**

**Para las y los servidores que tuvieran suscritos este tipo de contratos, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de posgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del Sector Público.**

**Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, lo cual podrá constar del texto de los respectivos contratos.**

La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos, será la fijada conforme a los valores y requisitos determinados para los puestos o grados establecidos en las Escalas de Remuneraciones fijadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, el cual expedirá la normativa correspondiente.

El contrato de servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley, será causal para la conclusión automática del mismo y originará en consecuencia la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley.

**En caso de necesidad institucional se podrá renovar por única vez el contrato de servicios ocasionales hasta por doce meses adicionales,** salvo el caso de puestos comprendidos en proyectos de inversión o en la escala del nivel jerárquico superior.” (Las negritas y el subrayado las he colocado personalmente para resaltar las partes importantes de esta disposición legal y que constituyen parte del análisis esencial de este trabajo de investigación). (LOSEP, 2022, pág. 29)

**Análisis:** Este solo artículo

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA.-** Como excepción y por esta ocasión, las personas que a la presente fecha mantengan vigentes contratos de servicios ocasionales por más de cuatro años en la misma institución, a través de renovaciones o firma de nuevos contratos, previo el concurso de méritos y oposición, en el que se les otorgará una calificación adicional que será regulada en el reglamento a esta ley, en función de la experiencia en el ejercicio del cargo, ingresarán directamente a la carrera del servicio público, en el mismo nivel remunerativo que venían manteniendo, mediante la expedición del respectivo nombramiento permanente, siempre que no se trate de aquellos puestos excluidos de la carrera, sin perjuicio, de la reclasificación que a futuro pudiera realizarse para ubicarlos en el grado que le corresponda y de las acciones que pudieran efectuarse de ser el caso, ante el incumplimiento de las normas legales vigentes, a la fecha de suscripción de los respectivos contratos.

Los demás servidores que laboran con contratos de servicios ocasionales vigentes a la presente fecha, podrán continuar prestando servicios; y, sus contratos se ajustarán a las disposiciones para los contratos ocasionales señalados en esta ley” (LOSEP, 2022, pág. 52).

## CAPITULO III

### METODOLOGÍA

#### Método de la Investigación

El método a usar es la Cuantitativa, la misma que se asocia a la tradición positivista, que concibe la realidad social como una estructura objetiva. Los hechos o fenómenos sociales estudiados en este trabajo son medibles y cuantificables. A través de estos métodos medí y establecí relaciones causales entre las variables, para explicar el problema de estudio y la realidad social actual.

**Deductivo:** Se utilizo el método deductivo ya que el campo de acción de la investigación objeto de estudio se basa en aplicar los conocimientos generales para aplicarnos en este caso específico

**Dialéctico:** Porque constituye el método científico de conocimiento del mundo. Proporciona al hombre la posibilidad de comprender los más diversos fenómenos de la realidad. El método dialéctico al analizar los fenómenos de la naturaleza, de la sociedad y del pensamiento permite descubrir sus verdaderas leyes y las fuerzas motrices del desarrollo de la realidad.

**Científico.** - Se aplicó este método científico para la investigación porque se vale de métodos técnicos, como la entrevista, las encuestas aplicadas a los actores en el lugar en donde se desenvuelve esta investigación.

Método de estudio sistemático de la naturaleza que incluye las técnicas de observación, para el razonamiento y la predicción; ideas sobre experimentación planificada y los modos de comunicar los resultados experimentales y teóricos.

### **Tipo de Investigación**

Investigación Básica y Descriptiva.

### **Técnicas e Instrumentos de Investigación**

**LA ENTREVISTA.** - Esta técnica de investigación permite obtener resultados o datos relevantes para la presente investigación, ya que se confeccionó un cuestionario de preguntas previamente elaboradas, con el fin de ejecutar una conversación recíproca entre el entrevistado y entrevistador, en razón de que el universo o población es pequeño y manejable.

**LA ENCUESTA:** Este instrumento aporta con datos obtenidos sobre una muestra poblacional del cantón Guaranda Provincia de Bolívar acerca del conocimiento de la Norma y su aplicabilidad a nivel local. Se la realizó en base a ocho preguntas a un grupo de 50 servidores públicos del cantón Guaranda.

**LECTURA CIENTÍFICA.** - Realicé el análisis lógico jurídico y comparativo de los libros, y más instrumentos que sirven de fuente de consulta, en la que se deducen las diferentes doctrinas, criterios de autores y la jurisprudencia o vivencia histórica ecuatoriana y comparada, que permitió sustentar la investigación académica y proponer soluciones viables y aplicables al problema en cuestión.

**ANÁLISIS DEL MARCO LEGAL:** Analice de manera minuciosa el marco legal que respalda la normativa y su cumplimiento, el proceso de creación de la normativa parte de la investigación y sus formas de aplicabilidad a nivel local.

### **Criterio de Inclusión y Criterio de Exclusión**

La población escogida para aplicar las herramientas de la investigación entrevistas y encuestas son:

Directores de Talento Humano y Director Distritales de dos instituciones del sector público en la provincia de Bolívar. Específicamente del Distrito de Salud de Guaranda y el Distrito del Ministerio de Inclusión Social y Económica en Guaranda. (Entrevistas).

Servidores públicos en un número de 50 que hayan tenido la experiencia de estar contratados bajo la figura de contrato de servicios ocasionales e inclusive quienes se encuentren laborando en las instituciones públicas del casco urbano de aquí, en Guaranda.

El grupo poblacional descrito es importante porque desde su perspectiva de la vivencia diaria, de la experiencia aportaron objetivamente a la realización de la presente investigación; sus aportes ayudan a contrastar la practica con las disposiciones legales y el contenido de la doctrina; permitiéndome concluir y recomendar.

### **Población y Muestra**

La Investigación se la realizó en el Cantón Guaranda Provincia de Bolívar; específicamente en el casco urbano, de la siguiente manera:

Entrevistas a 2 Directores de Talento Humano. 1 Dirección Distrital de Salud Guaranda, 1 Dirección Distrital MIES Guaranda

Entrevistas a dos Directores. 1 Dirección Distrital de Salud Guaranda, 1 Dirección Distrital MIES Guaranda

Encuestas aplicadas a 50 servidores públicos del Cantón Guaranda.



## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### Resultados

#### Entrevista

**Entrevistados:** 2 Directores Distritales

2 Directores Talento Humano

Dirección Distrital de Salud Guaranda Provincia Bolívar

Dirección Distrital MIES Guaranda Bolívar

De las entrevistas realizadas puedo concluir:

#### Primera

**¿Se respetan los principios laborales establecidos en la Constitución en el caso de los servidores Públicos?**

Desde la administración pública debemos cumplir con las disposiciones legales pertinentes y entre ellas esta las que amparan a los trabajadores y servidores públicos; al ser los principio el estandarte de los valores sobre los que funciona una norma en el estado ecuatoriano es importante que nuestras actuaciones, como: actos administrativos, resoluciones, etc., vayan de la mano con los principios establecidos, puesto que ignorarlos o irrespetarlos puede traer consecuencias inclusive hasta de tipo legal, lo que no es bueno para quien ejerce funciones directivas en la función pública porque incluso nos puede traer otras consecuencias de carácter económico y más que hasta pueden derivarse en responsabilidades administrativas, civiles e incluso penales.

Entonces en el desempeño de la función y cumplimiento de nuestras responsabilidades es prioritario respetar los valores plasmados en la ley y por supuesto que las disposiciones legales para no tener los inconvenientes ya mencionados a futuro.

## **Segunda**

**¿Es Constitucional la firma repetitiva, de manera anual de contratos de servicios ocasionales a los servidores públicos para impedir la estabilidad laboral?**

En la Constitución no existe nada con respecto a los contratos de servicios ocasionales, nosotros nos basamos en las disposiciones constantes en la Ley Orgánica de Servicio público y en su Reglamento. Prácticamente esa es la normativa que detalla las diferentes figuras jurídicas del régimen de servicio público en cuanto a ingreso, contratos, licencias con o sin sueldo, vacaciones, sanciones, etc. Es en esta normativa que constan los contratos de servicios ocasionales y las disposiciones acerca de estos; es aquí en donde se especifica un límite y en sus disposiciones transitorias. Especifica que los servidores públicos bajo esta modalidad por cuatro años consecutivos tienen puntos adicionales cuando se dé un concurso para el puesto que ocupan.

## **Tercera**

**¿Hay garantía de un trabajo digno en un contrato de servicios ocasionales?**

Por supuesto que sí, pues médicos, enfermeras, ingenieros, contadores, psicólogos, abogados, se encuentran contratados en muchos casos bajo la figura de contrato de servicios ocasionales, y, por lo tanto, cumplen las funciones que se les encomienda de una manera digna, con equidad; al igual que sus compañeros, la remuneración no varía, las labores están determinadas en los manuales de funciones respectivamente, los horarios son los mismos. Lo que si varía es la estabilidad en su

trabajo porque se les contrato siempre hasta fin del periodo fiscal; esto es hasta el 31 de diciembre de cada año porque así lo estipula la normativa. Además, se enfatiza que tienen la oportunidad de concursar para sus nombramientos con puntos adicionales por estar bajo esta modalidad y esto ya son puntos a favor.

#### **Cuarta**

**¿Qué normativa ampara legalmente a los contratos de servicios ocasionales de los servidores públicos?**

Ya lo contestaron anteriormente la Ley Orgánica de Servicio Público, el Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público.

#### **Quinta**

**¿El contenido de la Ley Orgánica de Servicio Público guarda armonía con el contenido garantista de la Constitución de la República?**

Esta pregunta es un tanto difícil, pues las respuestas dadas son titubeantes, se notó la inseguridad al responderlas y finalmente consideran que la Ley Orgánica de Servicio Público no guarda armonía con el contenido constitucional, en varias figuras jurídicas existe incluso contradicción afirman los entrevistados ya que los derechos y los principios están establecidos a manera general en la Constitución; entre ellos, el de equidad, el de progresividad de derechos, la estabilidad laboral entre otros importantes y muchas veces nos e puede respetar todo esto por situaciones institucionales y por disposiciones legales que constan en la Ley Orgánica de Servicio Público, como por ejemplo la autorización constante para contratar profesionales como servidores públicos bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales que es el tema esencial de al presente entrevista.

## **Encuestas**

En lo que respecta a las encuestas se las aplicó a 50 servidores públicos de diferentes instituciones del sector público en del Cantón Guaranda; personas que han tenido alguna vez la experiencia de prestar sus servicios en el sector público bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales o que estén laborando bajo esa modalidad en instituciones del sector público del Cantón Guaranda en el casco urbano.

Las encuestas constituyen un complemento fundamental en el trabajo investigativo, más aún cuando el grupo poblacional escogido son servidores públicos conocedores del tema de la investigación al haber tenido una experiencia personal en su trabajo.

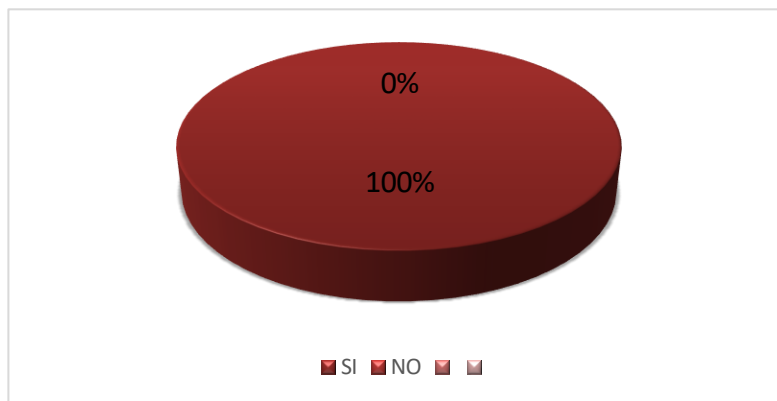
## PREGUNTA 1

**¿Tiene usted conocimiento que la estabilidad laboral es un derecho fundamental para los servidores públicos?**

*Tabla No. 1*

<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>%</b>
<b>50</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>

*Gráfico No. 1*



*Investigador: Darío Javier Tamami Bedón*

*Población: Servidores Públicos Cantón Guaranda Provincia Bolívar*

**ANÁLISIS:** El cien por ciento de los servidores públicos encuestados manifiestan conocer el derecho a la estabilidad laboral con el que legalmente cuentan.

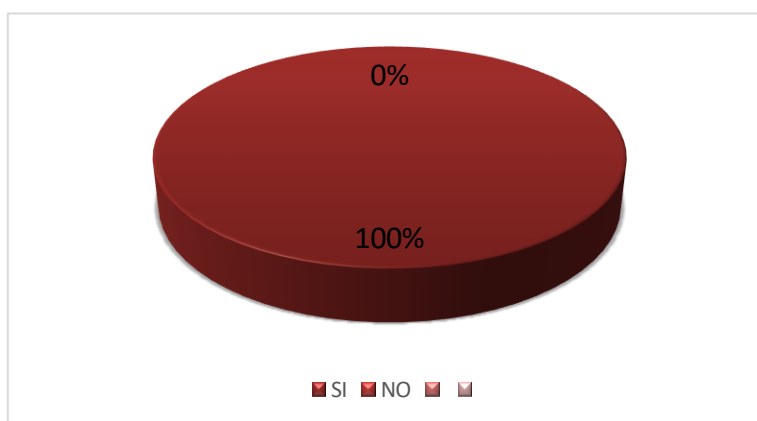
## PREGUNTA 2

**¿Ha estado usted prestando sus servicios en una institución pública bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales?**

*Tabla No. 2*

SI	NO	%
50	0	100%

*Gráfico No. 2*



*Investigador: Darío Xavier Tamami Bedón*

*Población: Servidores Públicos Cantón Guaranda Provincia Bolívar*

**ANÁLISIS:** La totalidad de los encuestados manifiestan que han estado alguna vez prestando sus servicios bajo la modalidad de servicios ocasionales en una institución del sector público. El resultado de esta respuesta es alarmante; pues todos los funcionarios han pasado por la modalidad de contrato de servicios ocasionales; lo cual es muy preocupante ya que hay límites legales para la aplicabilidad de esta modalidad de contratación del recurso humano en la función pública.

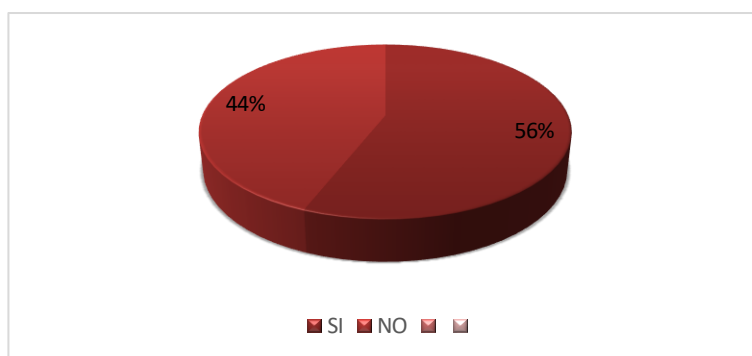
### PREGUNTA 3

**¿Actualmente se encuentra usted laborando bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales en la institución pública en donde usted presta sus servicios?**

*Tabla No. 3*

<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>%</b>
<b>28</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

*Gráfico No. 3*



*Investigador: Darío Xavier Tamami Bedón*

*Población: Servidores Públicos Cantón Guaranda Provincia Bolívar*

**ANÁLISIS:** Esta respuesta aclara el panorama en cuanto a varias dudas que se han presentado a través de la investigación; pues 28 encuestados que prácticamente es un poco más del 50% de los encuestados manifiestan que actualmente al momento de realizar la encuesta se encuentran prestando sus servicios bajo la modalidad de Contrato de Servicios Ocasionales; lo cual causa asombro y preocupación porque es alto con respecto al número de encuestados. 22 personas contestan negativamente.

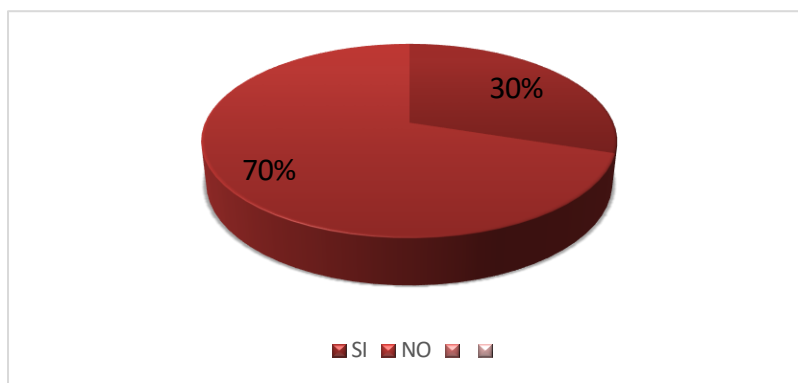
#### **PREGUNTA 4**

**1.- ¿Considera usted que los derechos de los servidores públicos son respetados en las instituciones públicas donde prestan sus servicios?**

*Tabla No. 4*

<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>%</b>
<b>15</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

*Grafico No. 4*



*Investigador: Darío Xavier Tamami Bedón*

*Población: Servidores Públicos Cantón Guaranda Provincia Bolívar*

**ANÁLISIS:** De los 50 servidores públicos encuestados 35 manifiestan enfáticamente que los derechos de los servidores públicos no son respetados en las instituciones públicas; mientras que 15 contestan afirmativamente al interrogante planteado.



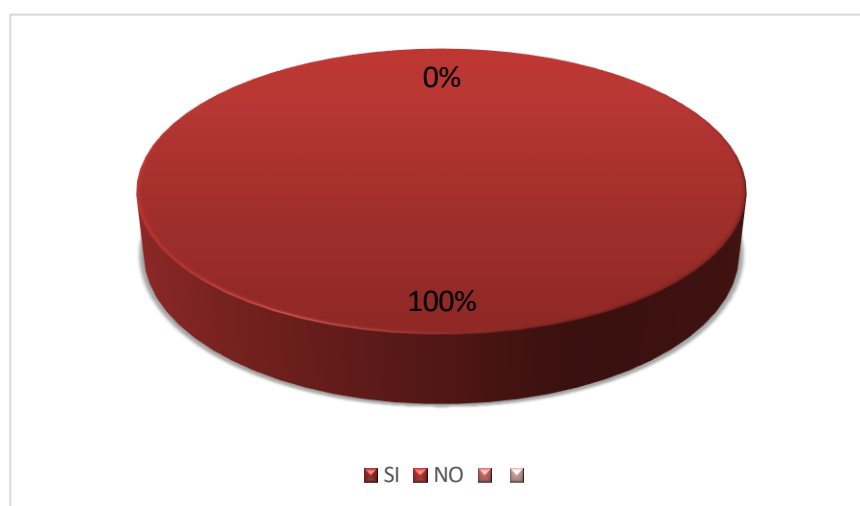
## PREGUNTA 5

**¿Considera que en las instituciones públicas existe el respeto pleno a la estabilidad laboral a la que tienen derecho los servidores públicos?**

*Tabla No. 5*

<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>%</b>
<b>0</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Gráfico No. 5*



*Investigador: Darío Xavier Tamami Bedón*

*Población: Servidores Públicos Cantón Guaranda Provincia Bolívar*

**ANÁLISIS:** El cien por ciento de los encuestados contestan de manera unánime que las instituciones del sector público no se respeta el derecho pleno a la estabilidad laboral de los servidores públicos. La respuesta a esta pregunta llama la atención en virtud que se da un porcentaje de contradicción con la respuesta a la pregunta anterior y que tiene íntima relación con la que se plantea como pregunta 5.

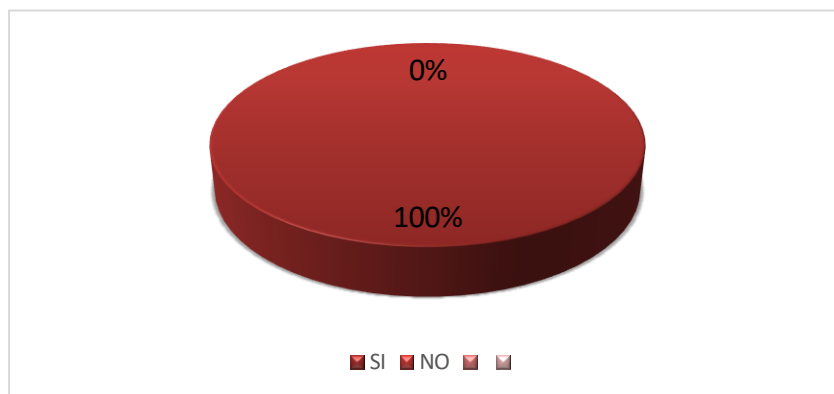
## PREGUNTA 6

**¿Considera usted que la modalidad de contratos de servicios ocasionales garantiza el ingreso a la carrera del servicio público con estabilidad?**

*Tabla No. 6*

<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>%</b>
<b>0</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Gráfico No. 6*



*Investigador: Darío Xavier Tamami Bedón*

*Población: Servidores Públicos Cantón Guaranda Provincia Bolívar*

**ANÁLISIS:** La respuesta es afirmativa al cien por ciento y todos los encuestados consideran que la modalidad de contratos de servicios ocasionales no garantiza el ingreso a la carrera del servicio público con estabilidad

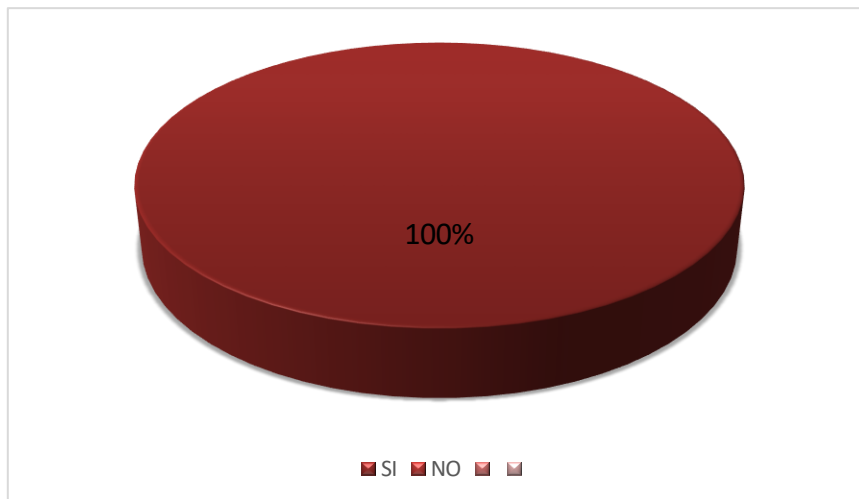
## PREGUNTA 7

1.- ¿Considera usted que es necesario actualizar el contenido de la Ley Orgánica de Servicio Público y regular de una manera más objetiva los contratos de servicios ocasionales?

*Tabla No. 7*

SI	NO	%
50	0	100%

*Gráfico No. 7*



*Investigador: Darío Xavier Tamami Bedón*

*Población: Servidores Públicos Cantón Guaranda Provincia Bolívar*

**ANÁLISIS:** Los 50 servidores públicos encuestados afirman que es necesario actualizar el contenido de la Ley Orgánica de Servicio Público y regular de una manera más objetiva los contratos de servicios ocasionales

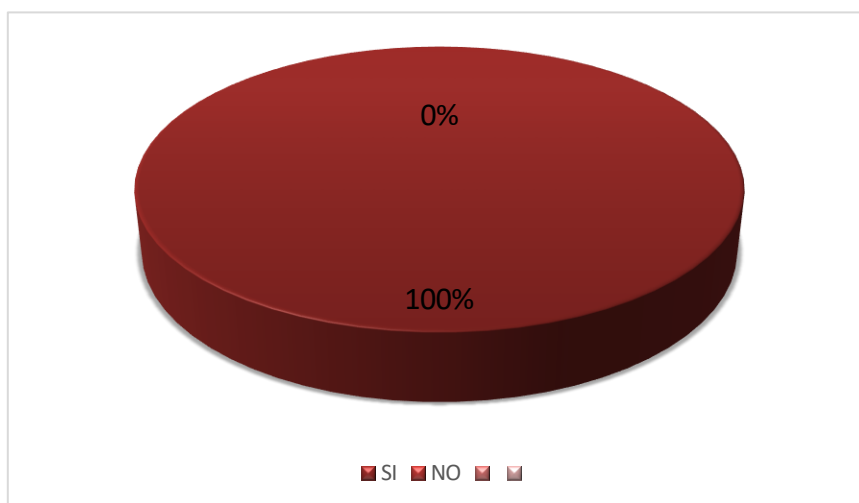
## PREGUNTA 8

1.- ¿Considera usted que se debería aplicar el derecho a la estabilidad laboral en las instituciones públicas estatales, protegiendo la seguridad laboral de los servidores públicos enfocados en motivarlos a cumplir sus funciones con empoderamiento, eficacia y efectividad?

*Tabla No. 8*

SI	NO	%
50	0	100%

*Gráfico No. 8*



*Investigador: Darío Xavier Tamami Bedón*

*Población: Servidores Públicos Cantón Guaranda Provincia Bolívar*

**ANÁLISIS:** La Totalidad de los encuestados afirman que se debería aplicar el derecho a la estabilidad laboral en las instituciones públicas estatales, protegiendo la seguridad laboral de los servidores públicos enfocados en motivarlos a cumplir sus funciones con empoderamiento, eficacia y efectividad

## **Discusión**

En el desarrollo de este trabajo investigativo he puesto énfasis en el análisis de los contratos de servicios ocasionales que se suscriben constantemente en las entidades del sector público al amparo de las disposiciones constantes en la Ley Orgánica de Servicio Público vigente que los contempla y los permite con determinados particulares, que conforme lo he demostrado con inobservadas por las entidades estatales contratantes.

Un aspecto de la esencia de este trabajo investigativo es el estudio jurídico doctrinario de cada componente del mismo que se encuentra detallado en el tema; esto es contratos de servicios ocasionales, inestabilidad laboral y sus efectos jurídicos. Para el desarrollo del mismo se puntualizó los principios que amparan el derecho al trabajo como la base fundamental de la normativa; no solo en el estado ecuatoriano sino a nivel mundial porque estos han sido establecidos desde las organizaciones internacionales y ratificados en tratados y convenios internacionales, convirtiéndose en obligación instituirlos en los estados.

La necesidad de plasmar los principios en la ley constituye insertar valores sobre los cuales se la construye y que lógicamente debe ser respetado en todos los ámbitos; concluyendo que entre los principios reconocidos en la legislación ecuatoriana están la irretroactividad, la equidad, la progresividad entera otros que sustentan el estudio realizado.

Por otra parte la constancia en la ley del derecho a la estabilidad laboral de los servidores públicos es una realidad, pero también es real la contradicción que existe al hacer constar y permitir contratos de servicios ocasionales para determinados servidores públicos lesionando sus derechos y violentando el principio de igualdad por todo lo ya

anotado como son las restricciones mismas que contempla la Ley de Servicio Público para todos aquellos funcionarios que se encuentran prestando sus servicios en las diversas entidades estatales bajo esta modalidad; el ejemplo más claro es la prohibición de conceder licencias para estudios a quienes estén bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales quitándoles su derecho a preparación, a superación, a capacitación; esto por mencionar una pequeña muestra de lo analizado.

La realidad en las entidades públicas en la práctica es que se ha llegado a la precarización laboral de los servidores públicos bajo esta modalidad, ante lo cual he llegado a preguntarme en donde se deja el postula constitucional de “el derecho a un trabajo digno”, en donde queda la proclamación de que el trabajo es “una fuente de realización personal”; bajo estas circunstancias imposible que dichos postulados constitucionales se materialicen y se hagan efectivos protegiendo a las personas que prestan su contingente al mismo estado a través de la diferentes entidades públicas.

Al plasmar el marco legal se evidencian de igual manera contradicciones y lamentablemente los derechos y los principios solo constan por escrito, pero en la práctica nos e respetan.

Con el trabajo de campo realizado se puede demostrar dos aristas totalmente opuestas, pues desde el lado de los directivos de las entidades estatales todo está correcto; mientras que del lado de los servidores públicos afectados la situación se vuelve muy difícil, se demuestra confusión, insatisfacción, desconcierto.

Definitivamente existe vulneración de derechos, lo cual ha traído consigo desconcierto, falta de empoderamiento, discontinuidad e incluso problemas administrativos y hasta judiciales de aquellos que han reclamado sus derechos por la vía judicial ocasionando pérdidas para el estado.

La necesidad de revisar, estudiar, analizar técnica y jurídicamente el contenido de la Ley Orgánica de Servicio Público con respecto a los contratos de servicios ocasionales, la estabilidad laboral, la equidad de derechos está latente y es emergente que se la realice por el bienestar no solo de los servidores públicos; quienes tienen todo el derecho a gozar de paz laboral si cabe el término, de gozar de los mismos derechos de sus compañeros; también, es importante para las entidades públicas por seguridad, desarrollo, elevación de los índices de productividad y comprometimiento, ya que, son varios factores los que entran en juego y que necesariamente deben ser actualizados conforme a los principios ya constantes en la Constitución y en los tratados internacionales y a los derechos conseguidos con tanto esfuerzo a través de los tiempos. Además, no se puede dejar de lado la protección a quienes cumplen funciones directivas en las entidades estatales pues también se ven afectados.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **Conclusiones**

La utilización figura jurídica de los contratos de servicios ocasionales en el sector público se ha extralimitado a los parámetros constantes en la ley, por cuanto, por parte de las entidades contratantes se hace caso omiso a las disposiciones y se han suscrito más contratos de los que autoriza la normativa produciéndose la precarización laboral en el sector público para todos los servidores públicos que se encuentran bajo esta modalidad.

La figura jurídica de contrato de servicios ocasionales violenta uno de los derechos fundamentales para un trabajador, para un servidor público, como es la estabilidad labora. La estabilidad laboral tiene efectos positivos no solo para el servidor sino también para el empleador y por supuesto aporta a la institucionalidad de la entidad contratante pues aporta firmemente a su desarrollo y su productividad.

Los principios del derecho al trabajo como la irretroactividad en derechos, la equidad, la progresividad se ven afectados con la aplicabilidad de esta figura jurídica para contratar a los servidores públicos, en virtud de que la misma ley pone freno a varios derechos como a especializarse, licencias para hacerlo, entre otros que han quedado plasmados en el presente trabajo de investigación.



## **Recomendaciones**

Se recomienda a las organizaciones de servidores públicos locales y nacionales trabajar en propuestas de reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público, para todos aquellos funcionarios que se encuentren bajo este régimen. La necesidad de un trato igualitario respetando el derecho constitucional a la igualdad es latente en el sector público, más evidente en los casos de las personas que prestan sus servicios bajo la figura de contrato de servicios ocasionales.

A las entidades del sector público, se recomienda un mayor respeto al marco legal existente en el estado ecuatoriano empezando desde la norma constitucional y demás leyes. Acción fundamental para evitar inconvenientes de carácter administrativo e incluso que estos sean judicializados en un futuro, acciones con las que se puede causar perjuicio al estado e incluso pueden derivar en un derecho de repetición. Por ejemplo, al exceder el porcentaje de servidores contratados bajo la figura jurídica de contratos de servicios ocasionales o que este contrato dure más allá del tiempo que determina la Ley Orgánica de Servicio Público.

A la Asamblea Nacional realizar un análisis, estudio, reforma de la Ley de Servicio Público, poniendo énfasis en la armonización de su contenido con los preceptos constitucionales de manera primordial principios y derechos de los servidores públicos como ciudadanos y por su puesto como trabajadores estatales.

## BIBLIOGRAFÍA

- APARICIO, R. K. (2012). Después del CAS ¿cómo debe contratar la administración pública? Propuesta de la contratación laboral temporal o sujeta a modalidad ante la derogación progresiva del Decreto Legislativo 1057. Revista de Investigación Jurídica. IUS. 02(3), 2012. Red Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/28020>
- ALBARRÁN, Francisco. (2015). Gestión administrativa de las relaciones laborales. RA-MA Editorial. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/106477>
- BAYAS, B. V. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Boletín de Coyuntura*, 22, Art. 22. <https://doi.org/10.31243/bcoyu.22.2019.720>
- BLANCH Ribas, J. M. (2013). *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*. Editorial UOC. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/56305>
- CASTRO Sailema, S. E. (2016). *La inestabilidad laboral de los servidores públicos de contratos ocasionales* [BachelorThesis]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/3494>
- CAPÓN Filas, R. (1998). Derecho del trabajo. Librería Editora Platense S.R.L. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/66572>
- Diccionario de la Real Academia. (2022). <https://dpej.rae.es/lema/servidor-p%C3%ABlico-servidora-p%C3%ABlica>
- FERNÁNDEZ Paredes, S. P. (2017). *Vulneración de derechos y el desarrollo de habilidades sociales de los niños y adolescentes en acogimiento institucional en la Fundación proyecto Salesiano Granja Don Bosco de la Ciudad de Ambato Provincia de Tungurahua* [BachelorThesis, Universidad Técnica de Ambato,

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Trabajo Social].  
<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/25986>

- GAVILÁNEZ Criollo, A. J. (2018b). *El contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público* [Bachelor Thesis, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Derecho].  
<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/27466>
- LALANNE, Julio. (2015). Los Principios del Derecho de Trabajo. Universidad Católica Argentina. Revista de Derecho. Segunda época. Año 10. N.º 11, 135-177 - ISSN 1510-3714. Buenos Aires.
- LÓPEZ Martínez, M. (2005). Memorias del seminario: relaciones triangulares del trabajo (subcontratación y/o tercerización): ¿fin de la estabilidad laboral? FLACSO. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/31003>
- MONTSERRAT, J. O. (2006). *Estabilidad laboral y flexiguridad*. 7.
- GARCÍA, L. E. G. (s. f.). *LECTURA DE LAS NECESIDADES Y EL BIENESTAR DESDE LA ECONOMÍA DE MERCADO*.
- MALDONADO, J. (2017). Análisis de los contratos de trabajo y el respeto al derecho del trabajador enmarcados en la constitución de la República. Recuperado de [http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/11186/1/E7407\\_MALDONADO%20JORDAN%20JIMMY%20JOSE.pdf](http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/11186/1/E7407_MALDONADO%20JORDAN%20JIMMY%20JOSE.pdf)
- MELLA Méndez, L. (Dir.). (2015). Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica: estudios desde el derecho internacional y comparado. Delta Publicaciones. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/168203>

- NEVES, Mujica, J (1987). La Estabilidad Laboral en la Constitución. Revista de Derecho THEMIS, 9, 27-32. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10705/11188>.
- RAMÍREZ, G. P. (14 de 09 de 2014). El código del trabajo ecuatoriano 1938-2014. El telégrafo, pág. 1.
- REYES, Stefanía. (2017). La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.
- SALAZAR, M. (2015). Inexistencia de protección e igualdad de derechos de los servidores públicos con contratos de servicios ocasionales en relación a los servidores públicos con nombramiento, en la actual Ley Orgánica del Servicio Público. Recuperado <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/4969/1/T-UCE-0013-Ab-306.pdf>
- TRUJILLO, Trujillo, Julio César. (1986). Derecho del trabajo, T. I. 2da. ed., Quito, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- VELAÑA Bayas, B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Boletín De Coyuntura*, (22), 20–23. <https://doi.org/10.31243/bcoyu.22.2019.720>.
- VALDIZÓN M., (2015)."Estudio De Los Factores Que Conllevan A La Estabilidad Laboral Del Personal Que Trabaja En La Distribuidora San Pablo, San Pedro Carcha." Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- VEGA, María; y, MARTINEZ, Luis. (2002). Los Principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social Oficina Internacional del Trabajo. Declaration/WP/9/2022. Ginebra.

## **LEXGRAFÍA**

- Constitución de la República del Ecuador 2008
- Código Civil. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. 2021.
- Ley Orgánica de Servicio Público. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. 2021.
- Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. 2021.