



Doi: <https://doi.org/10.70577/asce.v5i2.935>

Recibido: 2026-05-09

Aceptado: 2026-05-19

Publicado: 2026-06-16

**Vulneración del Principio de Estabilidad Laboral en el Sector Público:
El Problema de la Precarización Laboral por Medio de los Contratos
Ocasionales.**

**Violation of the Principle of Job Stability in the Public Sector: The
Problem of Job Insecurity Through Occasional Contracts.**

Autor(s)

Luzeyda Carolay Heras Vincés¹

lcherasv@ube.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0001-8121-3993>

Universidad Bolivariana del Ecuador

Guayas – Ecuador

Nathaly Roxana Barcenes Coles²

nrbarcenes@ube.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0007-7831-8341>

Universidad Bolivariana del Ecuador

Guayas – Ecuador

Roberto Gabriel Espinoza De Los Monteros Rivera³

rgespinozadelosmonteros@ube.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0003-2297-3276>

Universidad Bolivariana del Ecuador

Guayas – Ecuador

Maria Karol Menendez Baque⁴

mkmendezb@ube.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0007-7699-3407>

Universidad Bolivariana del Ecuador

Guayas – Ecuador

Como Citar

Heras Vincés, L. C., Barcenes Coles, N. R., Espinoza De Los Monteros Rivera³, R. G., & Menendez Baque, M. K. (2026). Vulneración del Principio de Estabilidad Laboral en el Sector Público: El Problema de la Precarización Laboral por Medio de los Contratos Ocasionales. *ASCE MAGAZINE*, 5(2), 3359–3377. <https://doi.org/10.70577/asce.v5i2.935>

Resumen

El presente estudio analiza la relación entre el uso reiterado de contratos de servicios ocasionales en el sector público ecuatoriano y su incidencia en el derecho a la estabilidad laboral, tomando como base el análisis de la normativa jurídica vigente y su aplicación en la práctica institucional, para ello se utilizó un enfoque cualitativo con diseño no experimental y alcance descriptivo analítico, aplicando técnicas como el análisis documental y entrevistas a diez servidores públicos y cinco abogados especializados en derecho constitucional, los resultados evidencian que si bien esta modalidad contractual se encuentra legalmente reconocida en la Ley Orgánica del Servicio Público y responde a necesidades temporales de la administración, en la práctica su uso frecuente y prolongado ha generado una desnaturalización de su finalidad, convirtiéndose en una forma habitual de contratación que limita la estabilidad laboral, genera incertidumbre y afecta el desarrollo profesional de los trabajadores, además se identificó una brecha entre lo que establece la Constitución respecto al derecho al trabajo y la prohibición de precarización laboral y lo que ocurre en la realidad institucional, lo que pone en evidencia tensiones entre la norma y su aplicación, en este sentido se concluye que el uso reiterado de contratos ocasionales puede constituir una forma indirecta de precarización laboral, lo que hace necesario replantear su aplicación desde una perspectiva constitucional que garantice de manera efectiva el derecho a la estabilidad laboral en el sector público ecuatoriano.

Palabras Clave: Contratos ocasionales, estabilidad laboral, sector público, precarización laboral, derecho al trabajo, Ecuador



Abstract

This study analyzes the relationship between the repeated use of occasional service contracts in the Ecuadorian public sector and its impact on the right to job stability, based on the analysis of current legal regulations and their practical application within public institutions. A qualitative approach was used with a non-experimental design and a descriptive-analytical scope, applying techniques such as document analysis and interviews with ten public servants and five lawyers specialized in constitutional law. The results show that although this contractual modality is legally recognized in the Organic Law of Public Service and is intended to address temporary institutional needs, in practice its frequent and prolonged use has led to a distortion of its original purpose, turning it into a common hiring mechanism that limits job stability, generates uncertainty, and affects the professional development of workers. In addition, a gap was identified between constitutional provisions regarding the right to work and the prohibition of labor precariousness and the actual institutional practices. In this sense, it is concluded that the repeated use of occasional contracts may constitute an indirect form of labor precariousness, which makes it necessary to rethink its application from a constitutional perspective in order to effectively guarantee the right to job stability in the Ecuadorian public sector.

Keywords: Occasional contracts, job stability, public sector, labor precariousness, right to work, Ecuador

Introducción

El derecho al trabajo constituye uno de los derechos fundamentales dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, en la medida en que garantiza condiciones mínimas para el desarrollo digno de las personas. En este sentido, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 33, reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, estableciendo además que debe desarrollarse en condiciones que aseguren la dignidad humana. Este reconocimiento no solo tiene un carácter declarativo, sino que orienta la actuación del Estado en materia laboral (Asamblea Constituyente, 2008).

De manera complementaria, el artículo 326 numeral 2 de la Constitución establece la prohibición de toda forma de precarización laboral, lo que implica que las relaciones laborales deben garantizar estabilidad y seguridad jurídica para los trabajadores (Asamblea Constituyente, 2008). Este principio resulta especialmente relevante en el sector público, donde la actuación administrativa debe sujetarse estrictamente a los derechos constitucionales.

En el contexto ecuatoriano, la regulación de las relaciones laborales en el sector público se encuentra establecida en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Esta normativa contempla distintas formas de vinculación laboral, entre ellas el contrato de servicios ocasionales, regulado en el artículo 58, el cual permite la contratación de personal para atender necesidades institucionales de carácter temporal (Asamblea Nacional, 2010).

Los contratos de servicios ocasionales fueron concebidos como una herramienta para cubrir necesidades temporales en la administración pública. Sin embargo, su uso sistemático y prolongado ha derivado en una forma de contratación que sustituye la estabilidad laboral (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2019-375, 2019).

El uso reiterado de los contratos de servicios ocasionales configura un escenario de vulnerabilidad para muchos trabajadores quienes enfrentan limitaciones en el acceso a la estabilidad laboral, a la seguridad y el acceso a la carrera administrativa. Este tipo de contratación concebida originalmente para atender necesidades temporales ha sido utilizado de manera sistemática como mecanismo de gestión ordinaria, generando tensiones con los principios constitucionales de trabajo digno y estabilidad en el empleo.

Veloz Rivas (2025), sostiene que la reiterada aplicación de contratos ocasionales erosiona la institucionalidad porque impide la consolidación de equipos técnicos estables y fomenta una rotación constante de personal que debilita la continuidad de las políticas públicas. Este fenómeno no se limita a un problema administrativo, sino que se traduce en una pérdida de eficiencia y en una percepción social de inestabilidad, lo cual afecta la legitimidad del Estado frente a la sociedad (Veloz Rivas , 2025).

Asimismo, se ha advertido que la prolongación de contratos temporales dentro del sector público puede constituir una forma de vulneración de derechos laborales. De tal forma que la falta de estabilidad en el empleo público puede incidir negativamente tanto en los derechos de los trabajadores como en el desarrollo de sus actividades laborales (Carrion Guerra , 2024).

Anchundia Rivas (2025) analiza la relación entre los contratos de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral señalando que aunque esta modalidad debía aplicarse de forma excepcional en la práctica se ha vuelto común dentro del sector público. Esta situación desnaturaliza su finalidad y genera inestabilidad para los trabajadores que dependen de renovaciones constantes sin lograr consolidar una carrera administrativa, esto no solo impacta en su vida personal y profesional sino que también debilita la confianza en el sistema jurídico y en la administración pública al percibirse que las normas no se aplican conforme a los principios de justicia social y estabilidad establecidos en la Constitución (Anchundia Rivas , 2025).

En este contexto el problema no se encuentra solamente en la existencia de esta modalidad contrato sino en la forma en que se la ha venido aplicando de forma reiterada dentro del sector público lo que genera dudas sobre si realmente es compatible con el derecho a la estabilidad laboral reconocido por la Constitución, esta situación deja ver que puede existir una tensión entre lo que dice la norma y lo que ocurre en la realidad por lo que se vuelve necesario realizar un análisis más profundo que permita entender si estos contratos se están aplicando conforme a su finalidad o si en realidad están funcionando como una forma de precarización que no se reconoce abiertamente.

De tal forma que resulta necesario realizar un análisis de la manera en que se regulan los contratos de servicios ocasionales dentro del sector público, así como su relación con los principios constitucionales que garantizan el derecho al trabajo y la estabilidad laboral. Por lo que la presente investigación tiene como objetivo examinar si el uso reiterado de

esta modalidad contractual responde a su finalidad jurídica o si por el contrario genera escenarios de precarización laboral que afectan a los servidores públicos.

Materiales y Métodos

La presente investigación se desarrolló a partir de un enfoque cualitativo, ya que se buscó comprender de manera clara y profunda cómo se está aplicando en la práctica la normativa relacionada con los contratos de servicios ocasionales dentro del sector público ecuatoriano y cuáles son sus efectos en el derecho a la estabilidad laboral, en este sentido no se trató solo de revisar lo que dicen las leyes sino también de analizar cómo estas normas se reflejan en la realidad cotidiana de las instituciones públicas y en la experiencia de los servidores públicos, lo que permitió tener una visión más completa del problema y no limitarse únicamente a un análisis teórico o normativo (Gomez Armijos , Alvarez Gomez , Romero Fernandez , & Vega Falcon , 2017).

Este enfoque permitió trabajar directamente con información de tipo jurídico y doctrinario, tomando como base la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica del Servicio Público, pero también incorporando criterios de autores, estudios previos y documentos académicos que abordan el tema de la precarización laboral, de esta manera se buscó identificar si existe coherencia entre lo que establecen las normas sobre estabilidad laboral y la forma en que se utilizan los contratos ocasionales en la práctica, considerando que muchas veces las disposiciones legales pueden interpretarse o aplicarse de distintas formas según el contexto institucional (Gomez Armijos , Alvarez Gomez , Romero Fernandez , & Vega Falcon , 2017).

La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, ya que en ningún momento se manipularon variables ni se intervino en el funcionamiento de las instituciones públicas, sino que se observó y analizó el fenómeno tal como ocurre en la realidad, esto implicó revisar normas legales vigentes, analizar su contenido, identificar cómo han sido interpretadas por la doctrina y contrastarlas con las prácticas administrativas relacionadas con la contratación de personal bajo la modalidad de servicios ocasionales, lo que permitió entender el problema dentro de su contexto real sin alterar sus condiciones (Baquero de la Calle Rivadeneira & Gil Blanco , 2015).

Además el estudio tuvo un carácter transversal, debido a que el análisis se realizó en un periodo específico de tiempo, lo que permitió describir la situación actual del uso de contratos ocasionales en el sector público ecuatoriano, en lugar de analizar su evolución histórica o hacer un seguimiento a largo plazo, esto facilitó enfocarse en cómo se está aplicando actualmente esta modalidad contractual y cuáles son sus efectos inmediatos en el derecho a la estabilidad laboral de los servidores públicos (Baquero de la Calle Rivadeneira & Gil Blanco , 2015).

En cuanto al alcance, la investigación fue de tipo descriptivo y analítico, ya que primero se buscó describir de manera clara cómo funciona el sistema de contratación ocasional dentro del sector público, identificando sus características principales, su regulación legal y su uso en la práctica, y posteriormente se analizó cómo esta forma de contratación puede afectar el derecho a la estabilidad laboral, lo que permitió no solo presentar información sino también reflexionar sobre sus implicaciones jurídicas y sociales (Witker Velázquez , 2021).

Para el desarrollo del estudio se utilizaron varios métodos teóricos, entre ellos el análisis y la síntesis, los cuales permitieron dividir el problema en partes más pequeñas como la normativa, la doctrina y la práctica administrativa para luego integrarlas y comprender el fenómeno en su conjunto, también se utilizó el método inductivo deductivo, que permitió partir de casos específicos y situaciones concretas relacionadas con contratos ocasionales para llegar a conclusiones más generales sobre su impacto en el sector público ecuatoriano, lo que facilitó construir una interpretación más completa del problema (Witker Velázquez , 2021).

En relación con los métodos empíricos, el principal fue el análisis documental, el cual consistió en la revisión detallada de distintas fuentes de información como leyes, reglamentos, jurisprudencia constitucional, artículos científicos, tesis universitarias y documentos oficiales emitidos por instituciones públicas, para esto se realizó una búsqueda sistemática de información en repositorios académicos, bases de datos jurídicas y páginas oficiales, seleccionando aquellos documentos que guardaban relación directa con el tema de estudio, posteriormente se organizó la información en categorías como normativa, doctrina y aplicación práctica lo que permitió analizarla de manera ordenada y coherente (Gomez Armijos , Alvarez Gomez , Romero Fernandez , & Vega Falcon , 2017).

Además del análisis documental se aplicaron entrevistas semiestructuradas, las cuales fueron diseñadas con una serie de preguntas abiertas que permitieron a los participantes expresar sus opiniones y experiencias de manera libre pero guiada, estas entrevistas se dirigieron a abogados especializados en derecho laboral y administrativo, así como a funcionarios públicos que han trabajado o tienen conocimiento sobre la contratación mediante contratos ocasionales, el objetivo fue recoger información directa sobre cómo se percibe y se aplica esta modalidad en la práctica, las entrevistas fueron realizadas de manera individual y posteriormente se procedió a revisar y organizar las respuestas identificando ideas comunes y puntos relevantes para el análisis (Gomez Armijos , Alvarez Gomez , Romero Fernandez , & Vega Falcon , 2017).

La población de estudio estuvo conformada por dos sentencias emitidas por la Corte Constitucional del Ecuador, que fueron seleccionadas por su relevancia en el análisis de los contratos Ocasionales. Al definir la población a un cuerpo jurisprudencial se busca profundizar en la interpretación jurídica más que en la generalización estadística, lo que otorga directa relación con la naturaleza cualitativa del estudio. (Gomez Armijos , Alvarez Gomez , Romero Fernandez , & Vega Falcon , 2017).

Finalmente se utilizó un muestreo de tipo censal, ya que la muestra coincide con la población ya que se examinan las mismas dos sentencias en su totalidad, este tipo de muestreo permitió el estudio de la totalidad de los elementos doctrinales de la figura jurídica de los Contratos ocasionales (Gomez Armijos , Alvarez Gomez , Romero Fernandez , & Vega Falcon , 2017).

Resultados

Tratados Internacionales

Ecuador ha ratificado tratados internacionales que refuerzan el derecho al trabajo y la estabilidad laboral.

Declaración Universal de los Derechos Humanos en su art. 23 manifiesta que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).

Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales manifiesta en sus artículos:

Art. 6. “Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho” (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966).

Art 7. “Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial a la igualdad de oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad” (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966).

Protocolo de San Salvador

Art. 7. “El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio” (Protocolo de San Salvador, 1988).

Constitucion de la Republica del Ecuador

La Constitución del Ecuador reconoce al trabajo como un derecho fundamental, el artículo 33 establece que: “El trabajo es un derecho y un deber social, y gozará de la protección del Estado. Se garantizará a las personas trabajadoras el respeto a su dignidad, una remuneración justa, estabilidad laboral, seguridad y salud en el trabajo, y el desarrollo de sus capacidades” (Asamblea Constituyente, 2008).

Asimismo, el artículo 229 establece 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” (Asamblea Constituyente, 2008).

De tal forma que el art 327 establece que: “Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que

afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva” (Asamblea Constituyente, 2008).

Ley Orgánica de Servicio Público

La ley de servicio público define a los servidores público en su artículo 4 como: “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” (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010).

El art. 58 establece que los contratos de servicios ocasionales: “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 (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010).

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 (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010).

Cuando la necesidad institucional pasa a ser permanente, la Unidad Administrativa de Talento Humano planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición, previo al cumplimiento de los requisitos y procesos legales correspondientes (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010).

Se considerará que las necesidades institucionales pasan a ser permanentes cuando luego de un año de contratación ocasional se mantenga a la misma persona o se contrate a otra, bajo esta modalidad, para suplir la misma necesidad, en la respectiva institución pública (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010).

Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público

En su artículo 143 manifiesta lo siguiente: “El plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será de hasta doce meses o hasta finalizar el ejercicio fiscal en curso, y podrá ser renovado por única vez hasta por doce meses adicionales en el siguiente ejercicio fiscal, en cuyo caso no será necesaria la suscripción de un nuevo contrato por

el transcurso del nuevo ejercicio fiscal, bastando la decisión administrativa que en tal sentido expida la autoridad nominadora o su de legado la cual se incorporará al expediente respectivo al igual que la certificación presupuestaria que expida la unidad financiera de la institución” (Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, 2011).

Resultados del Análisis de las Sentencias

Sentencia N. 048-17-SEP-CC

Caso N. 0238-13-EP

Elemento	Contenido
Hecho central	Terminación de la relación laboral mediante contratos de servicios ocasionales, la trabajadora alega despido vinculado a su condición de maternidad y que hubo uso reiterado de contratos ocasionales.
Normas aplicadas	Constitución: art. 76.7.I (motivación del debido proceso); art. 332 (protección a la trabajadora gestante). LOSEP y su Reglamento: reglas sobre contratos de servicios ocasionales, duración máxima y ausencia de estabilidad.
Frase del fallo	“Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho.”
Otras consideraciones	“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.”
Ratio decidendi	La Corte dice, que aunque la ley declare la ocasionalidad, si la administración usa contratos sucesivos e ininterrumpidos, entonces se desnaturaliza la ocasionalidad; eso crea una expectativa legítima y puede vulnerar derechos constitucionales, por eso los jueces deben revisar el fondo y motivar bien su decisión.

Elementos que prueban la desnaturalización	que la	Contratos sucesivos; continuidad en las funciones; ausencia de justificación técnica o informe que explique la temporalidad; práctica administrativa que sustituye concurso por renovaciones.
Consecuencia jurídica cuando hay desnaturalización	hay	La Corte puede ordenar reintegro provisional hasta que se realice el concurso, y obliga a la administración a justificar la terminación con causales concretas y motivadas.
Obligaciones para la administración		Documentar la necesidad temporal, no usar renovaciones indefinidas para cubrir puestos permanentes, justificar desvinculaciones especialmente si hay embarazo o discapacidad.

Sentencia N. 258-15-Sep-Cc

Caso N. 2184-11-EP

Elemento	Contenido
Hecho central	Terminación de contratos de servicios ocasionales, la actora tenía varios contratos sucesivos, alega vulneración de derechos por despido verbal y precarización laboral, además es persona con discapacidad.
Normas aplicadas	Constitución: art. 76 (debido proceso y motivación), art. 82 (seguridad jurídica), art. 11 (igualdad). LOSEP y su Reglamento: artículo 58 y disposiciones sobre contratos ocasionales, duración máxima y ausencia de estabilidad; además se consideran normas internacionales sobre discapacidad.
Frase relevante	“El Art. 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público, publicado en el Registro Oficial N° 294 de 6 de octubre de 2010, que reemplazó a la anterior Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación, al referirse a la suscripción de contratos de servicios ocasionales, en el apartado último del inciso segundo expresa ‘... Por su naturaleza este tipo de contratos no generan estabilidad ...’ ”

Otras consideraciones	“... Por su naturaleza este tipo de contratos no generan estabilidad ... Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representan estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente.”
Ratio decidendi	La Corte sostiene que la LOSEP establece la ocasionalidad como regla, pero cuando hay contratos sucesivos y continuidad en la prestación del servicio, se debe verificar si existe desnaturalización de la ocasionalidad; si se prueba la desnaturalización, hay expectativa legítima y puede vulnerarse la seguridad jurídica y la igualdad, sobre todo si la persona es vulnerable (discapacidad), por eso procede reparación y reintegro.
Obiter dicta	Observaciones sobre la necesidad de interpretar normas en favor de personas con discapacidad, referencias a convenios internacionales y críticas a la práctica administrativa que precariza; son orientaciones útiles, pero su fuerza depende de los hechos del caso.
Elementos fácticos que configuran desnaturalización	Contratos repetidos en el tiempo; continuidad en las mismas funciones; ausencia de informes técnicos que justifiquen la temporalidad; notificación verbal de terminación; falta de convocatoria a concurso cuando la necesidad es permanente.
Consecuencias jurídicas cuando hay desnaturalización	La Corte puede ordenar reintegro inmediato o provisional, pago de remuneraciones adeudadas, y exigir que la administración convoque concurso; además obliga a motivar y documentar la terminación.
Obligaciones para la administración	Justificar con informes técnicos la temporalidad; no usar la ocasionalidad para cubrir puestos permanentes; respetar medidas de protección para personas con discapacidad; documentar notificaciones y causales.

Síntesis interpretativa de los resultados

Las sentencias confirman que aunque la LOSEP define los contratos ocasionales como temporales y sin estabilidad, la Corte mira la realidad, y cuando hay contratos sucesivos y continuidad en las funciones, se configura la desnaturalización de la ocasionalidad, eso genera una expectativa legítima en la persona contratada y puede vulnerar derechos constitucionales como la seguridad jurídica y la igualdad, sobre todo si la trabajadora pertenece a un grupo vulnerable, en este caso una persona con discapacidad.

En el análisis la Corte combina la Constitución (art. 76, art. 82, art. 11) con la LOSEP y normas internacionales sobre discapacidad, y concluye que la mera invocación formal de la temporalidad no basta; la administración debe aportar informes técnicos, justificar la necesidad temporal y documentar las renovaciones, si no lo hace, procede la reparación, el reintegro y la exigencia de convocatoria a concurso. La decisión obliga a los jueces a revisar el fondo y no limitarse a calificar el asunto como “mera legalidad”, deben motivar con razonabilidad y lógica.

En términos prácticos, el fallo funciona como un freno a la precarización: protege a quien ha trabajado por años mediante contratos ocasionales, obliga a la entidad pública a transparentar sus decisiones y, además, establece que frente a personas con discapacidad la interpretación debe ser pro persona, es decir, favorecer la protección material sobre la literalidad de la figura contractual.

Los hallazgos permiten identificar que, si bien esta modalidad contractual es legal, su aplicación continua en el tiempo puede desnaturalizar su finalidad y generar efectos que se aproximan a la precarización laboral, especialmente cuando se utiliza para cubrir necesidades permanentes dentro del sector público.

En este sentido, los resultados refuerzan la existencia de una brecha entre la normativa jurídica y su aplicación práctica, lo que justifica la necesidad de analizar este fenómeno desde una perspectiva constitucional y no únicamente administrativa.

Discusión

A partir de los resultados obtenidos, se puede observar que los contratos de servicios ocasionales dentro del sector público han sido utilizados más allá de su carácter excepcional, lo que evidencia una práctica institucional que no siempre se ajusta a lo establecido en la normativa, ya que en muchos casos se emplean para cubrir necesidades permanentes, generando así una desnaturalización de esta figura jurídica dentro de la administración pública (Matamoros Vera, 2023).

De igual manera, se logra identificar que la estabilidad laboral de los servidores públicos se ve comprometida, debido a que este tipo de contratación no garantiza continuidad, sino que depende de renovaciones periódicas, lo cual genera una situación de incertidumbre en el trabajador respecto a su permanencia, afectando su seguridad jurídica y condiciones laborales dentro del sector público (Bósquez Remache, Campaña Muñoz, & Chica López, 2022).

Asimismo, se puede notar que el uso de contratos ocasionales no solo afecta la estabilidad laboral, sino también limita el acceso a otros derechos relacionados con el desarrollo profesional como ascensos, generando diferencias entre servidores públicos que desempeñan funciones similares, pero bajo distintas modalidades contractuales lo que produce una desigualdad dentro del entorno institucional (Tamami Bedón, 2023).

En relación con lo anterior, también se puede observar que la utilización prolongada de contratos ocasionales incide directamente en el proyecto de vida de los servidores públicos, ya que la falta de estabilidad impide una planificación a largo plazo, tanto en el ámbito profesional como personal, lo que evidencia que esta modalidad contractual no solo tiene efectos jurídicos, sino también sociales dentro del contexto laboral ecuatoriano (Jácome Araque, 2024).

Por otro lado, se puede considerar que la reiterada renovación de contratos ocasionales genera una apariencia de legalidad que en la práctica encubre una relación laboral de carácter permanente, lo cual pone en debate la correcta aplicación de la normativa vigente y la necesidad de establecer mecanismos más eficaces que garanticen el respeto al principio de estabilidad laboral en el sector público (Morocho Correa, 2023).

Finalmente, es importante señalar que la problemática de los contratos ocasionales también se relaciona con una deficiente aplicación del principio de seguridad jurídica, ya

que los servidores públicos no cuentan con garantías claras respecto a la duración de su vínculo laboral, lo que genera un ambiente de incertidumbre constante y evidencia la necesidad de fortalecer el marco normativo y su correcta ejecución dentro de las instituciones públicas (Abad Sarango , 2016).

Conclusiones

Del análisis realizado se puede establecer que los contratos de servicios ocasionales, si bien están contemplados como una figura jurídica válida dentro del ordenamiento ecuatoriano, en la práctica han sido utilizados de manera reiterada para cubrir necesidades que no siempre son de carácter temporal, lo cual evidencia una aplicación que se aleja de su naturaleza excepcional y genera ciertas inconsistencias en su uso dentro del sector público

En ese sentido, se logra apreciar que la estabilidad laboral de los servidores públicos se ve limitada, ya que este tipo de contratación no garantiza una permanencia continua, sino que depende de renovaciones periódicas, lo que coloca al trabajador en una situación de incertidumbre respecto a su continuidad, afectando no solo el ámbito laboral sino también su seguridad jurídica como servidor

Asimismo, se puede observar que la utilización de contratos ocasionales incide en el ejercicio de otros derechos laborales, como el acceso a la carrera administrativa, ascensos y procesos de capacitación, lo cual produce una diferencia entre quienes tienen un nombramiento permanente y quienes se encuentran bajo esta modalidad, generando así una situación de desigualdad dentro de la administración pública

De igual forma, es importante considerar que la problemática no radica únicamente en la existencia de esta figura contractual, sino en la forma en que se la aplica, puesto que al emplearse de manera continua se desnaturaliza su finalidad y se contraponen principios fundamentales como el de estabilidad laboral, lo que pone en evidencia ciertas falencias en su control y aplicación

Finalmente, se puede concluir que existe una brecha entre lo que establece la normativa y lo que ocurre en la práctica institucional, donde en muchas ocasiones las necesidades administrativas prevalecen sobre la garantía de derechos laborales, lo que hace necesario



replantear el uso de estos contratos para que se ajusten a su verdadera finalidad y no continúen generando escenarios de inestabilidad en el sector público

Referencias Bibliográficas

Acuerdo Ministerial No. Mdt-2019-375. (2019). Directrices Modalidad De Contrato De Servicios Ocasionales. Obtenido De [Https://Www.Unemi.Edu.Ec/Wp-Content/Uploads/2023/09/Ecler-Pro-Laboral-](https://Www.Unemi.Edu.Ec/Wp-Content/Uploads/2023/09/Ecler-Pro-Laboral-Directrices_Modalidad_De_Contrato_De_Servicios_Ocasionales-1.Pdf?Utm_Source=Copilot.Com)

[Directrices_Modalidad_De_Contrato_De_Servicios_Ocasionales-1.Pdf?Utm_Source=Copilot.Com](https://Www.Unemi.Edu.Ec/Wp-Content/Uploads/2023/09/Ecler-Pro-Laboral-Directrices_Modalidad_De_Contrato_De_Servicios_Ocasionales-1.Pdf?Utm_Source=Copilot.Com)

Anchundia Rivas , A. (2025). Análisis jurídico de los contratos por servicios ocasionales con respecto a la garantía de estabilidad laboral. Loja. Obtenido de <https://dSPACE.unl.edu.ec/server/api/core/bitstreams/84e8ad5a-ed22-44dc-96fb-a0b211e84342/content>

Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi. Obtenido de <blob:https://app.lexis.com.ec/e4b19913-1378-4b39-89bb-a1a6e5238a3e>

Asamblea Nacional. (2010). LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO. Quito. Obtenido de <blob:https://app.lexis.com.ec/79a021a9-d8d3-41b3-baad-619d19c49056>

Baquero de la Calle Rivadeneira , J., & Gil Blanco , E. (2015). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN JURÍDICA. Quito. Obtenido de https://apps.utel.edu.mx/recursos/files/r161r/w25442w/Metodologia_de_la_investigacion_juridica.pdf

Bósquez Remache , Campaña Muñoz , & Chica López . (2022). Terminación del contrato en servidores Públicos del Ecuador. Revista Universidad y Sociedad, 248-260. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/aitorres,+Gestor_a+de+la+revista,+A25.pdf



- Carrion Guerra , P. M. (2024). La precarización laboral en los contratos ocasionales de los servidores del Ecuador. Loja: Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades. doi: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2903>
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). Obtenido de https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Gomez Armijos , C., Alvarez Gomez , G., Romero Fernandez , A., & Vega Falcon , V. (2017). LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y LAS FORMAS DE TITULACIÓN. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/UNIVERSIDAD/LA-INVESTIGACION-CIENTIFICA-Y-LAS-FORMAS-DE-TITULACION-ASPECTOS-CONCEPTUALES-Y-PRACTICOS.pdf>
- Jácome Araque , O. R. (2024). Los contratos ocasionales y nombramientos provisionales, su influencia en el proyecto de vida de los funcionarios públicos. Latacunga. Obtenido de <https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a5d0b205-a2d4-48b5-8b87-bfff9316ebe0/content>
- Ley Orgánica de Servicio Público. (2010). Quito. Obtenido de <blob:https://app.lexis.com.ec/e66c7270-be89-4e92-97d5-6a1eaa89b824>
- Matamoros Vera, D. C. (2023). Los Contratos Ocasionales: la Necesidad Institucional Frente al Derecho a la Estabilidad de Servidores Públicos en Ecuador. Portoviejo. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LosContratosOcasionales-9610540.pdf>
- Morocho Correa , E. E. (2023). Estabilidad laboral de las personas contratadas en proyectos de inversión utilizadas para cubrir necesidades institucionales en el sector público. Cuenca. Obtenido de <https://rest-dspace.ucuenca.edu.ec/server/api/core/bitstreams/0c36697e-1a33-48a3-b058-f6c9b716f3e1/content>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1966). Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Protocolo de San Salvador. (1988). Obtenido de <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público. (2011). Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/reglamento-losep.pdf>

Tamami Bedón , D. X. (2023). *LOS CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES A LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y LA INESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO, EFECTOS Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS*. Guaranda. Obtenido de <https://dspace.ueb.edu.ec/server/api/core/bitstreams/95289881-5fcf-40a9-b48e-707b16862472/content>

Veloz Rivas , D. (2025). *PRECARIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO: ANÁLISIS SOBRE LA APLICACIÓN DE CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES*. Guayaquil. Obtenido de <https://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/7748/1/T-ULVR-5781.pdf>

Witker Velázquez , J. (2021). *Metodología de la investigación jurídica*. Ciudad de México. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/833899451/WITKER-2021-metodologi-a-de-la-investigacio-n-juri-dica>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.