



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE GUAYAQUIL

CARRERA DE DERECHO

**Análisis de la inestabilidad laboral en contratos ocasionales en la Ley Orgánica de  
Servicio Público, a partir de la sentencia 689-19-EP/20**

Trabajo de titulación previo a la  
obtención del título de Abogado

AUTORES: Dayanna Edith Bazan Santana Y

Silvia Judith Moran Vera

TUTOR: Carolina Elizabeth Diaz Velez

Guayaquil. Ecuador

2026

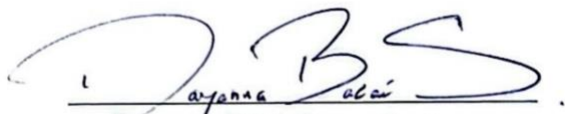
**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE  
TITULACIÓN**

Nosotros, Dayanna Edith Bazan Santana con documento de identificación N° 0932299910 y Silvia Judith Moran Vera con documento de identificación N°0956390777; manifestamos que:


Somos los autores y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 6 de febrero del año 2026

Atentamente,

  
Dayanna Edith Bazan Santana

0932299910

  
Silvia Judith Moran Vera

0956390777

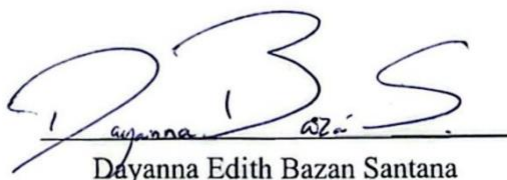
**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE  
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotros, Dayanna Edith Bazan Santana con documento de identificación No. 0932299910 y Silvia Judith Moran Vera con documento de identificación No. 0956390777, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores del artículo científico: “Análisis de la inestabilidad laboral en contratos ocasionales en la Ley Orgánica de Servicio Público, a partir de la sentencia 689-19-EP/20”., el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Abogados, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

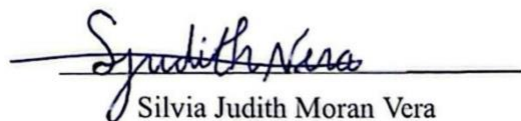
En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 6 de febrero del año 2026

Atentamente,

  
Dayanna Edith Bazan Santana

0932299910

  
Silvia Judith Moran Vera

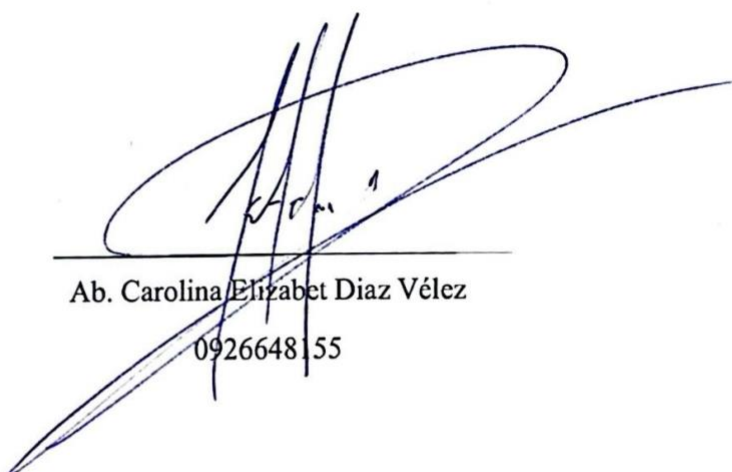
0956390777

## CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Carolina Elizabeth Diaz Velez con documento de identificación N° 0926648155 docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: ANALISIS DE LA INESTABILIDAD LABORAL EN CONTRATOS OCASIONALES EN LA LEY ORGANICA DE SERVICIOS PUBLICOS, A PARTIR DE LA SENTENCIA 689-19-EP/20. , realizado por Dayanna Edith Bazan Santana con documento de identificación N° 0932299910 y por Silvia Judith Moran Vera con documento de identificación N° 0956390777, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Científico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 6 de febrero del año 2026

Atentamente



Ab. Carolina Elizabeth Diaz Vélez

0926648155

## **Dedicatoria**

Dedico el presente artículo científico, en primer lugar, a mis padres, Fernando Bazán y Felipa Santana, por ser el pilar fundamental durante todo este recorrido académico. Su apoyo incondicional, su confianza constante y su acompañamiento en cada situación vivida han sido la base que me permitió avanzar, aprender y no rendirme aun en los momentos más complejos.

De manera especial, dedico este trabajo a mis abuelos, Juana Segura y Juan Santana, así como a María Castillo y Lupo Bazán, quienes, con su ejemplo de vida, sus enseñanzas y su amor dejaron una huella profunda en mi formación personal y profesional. En particular, este trabajo es entregado en memoria de mi abuelo Juan Santana, una de las personas que más me apoyó, creyó en mí y me impulsó a seguir adelante. Su recuerdo permanece vivo y este logro es también suyo.

Asimismo, dedico este trabajo a mis tíos, Juan Santana, Gina Santana y David Jiménez, por cada consejo, cada conversación y cada enseñanza compartida, que han sido guía y fortaleza en mi camino.

Finalmente, dedico este artículo a mi hermano, Orlay Bazán, por ser un motor constante, un ejemplo de impulso y motivación, y por acompañarme en este gran acontecimiento que representa no solo un logro académico, sino también un eje de aprendizaje y crecimiento personal.

**Dayanna Edith Bazán Santana**

Dedico el presente artículo académico a mis padres César Augusto y María del Carmen, quienes no solo me han brindado los recursos suficientes para poder emprender este arduo camino, sino también el apoyo moral constante que me impulsó a seguir, a no dudar de mis capacidades y a nunca rendirme sin importar las dificultades que pudiesen presentarse. Sin duda siempre han sido uno de mis pilares fundamentales.

Así mismo a mi compañero de vida Carlos Andrés quien me impulsó a seleccionar un tema que me apasioné, quien escuchó a diario mis dudas e interrogantes y que a su vez me cuestionó situaciones que en principio no fui capaz de contemplar. Gracias a su mayéutica y apoyo constante se logró evitar la mayor cantidad de posibles vacíos dentro de este trabajo académico y mantener la convicción de que todo tiene una solución.

**Silvia Judith Morán Vera**

## **Agradecimiento**

Agradezco profundamente a mis amigos de la universidad, quienes se convirtieron en una red de apoyo fundamental a lo largo de esta etapa académica. De manera especial, agradezco a mi compañera de artículo científico, Silvia Morán, por estar siempre presente, por cada enseñanza compartida, por escuchar, aprender juntas y por impulsarnos mutuamente a salir adelante. Su compromiso, apoyo constante y calidad humana hicieron de este proceso una experiencia enriquecedora y significativa.

Mi sincero agradecimiento también a mis amigos Víctor, Kamila y Giana, por brindarme un espacio de confianza, aprendizaje y acompañamiento dentro de la universidad, por estar presentes tanto en los momentos de crecimiento como en aquellos de dificultad, y por contribuir de manera valiosa a mi formación personal y académica.

Asimismo, expreso un especial agradecimiento a los abogados y docentes de la Universidad Politécnica Salesiana, por su permanente disposición, por compartir sus conocimientos, brindar orientación y aportar de manera significativa a mi formación profesional. Entre ellos la Ab. María de Lourdes del Pozo, el Ab, Cesar Moreira y una mención especial a la Ab. Carolina Diaz la cual forma parte esencial dentro de este trabajo. Su enseñanza y acompañamiento fueron fundamentales para fortalecer mi comprensión del Derecho y consolidar los aprendizajes adquiridos durante este proceso académico.

De igual manera, agradezco a las abogadas del Consultorio Jurídico, por su apoyo constante durante la práctica laboral, por su guía en la aplicación del Derecho del Trabajo y por permitirme comprender de manera práctica el funcionamiento real del ejercicio profesional.

**Dayanna Edith Bazán Santana**

Agradezco primeramente a Dios por permitirme llegar hasta este punto, a mis padres, pareja, mi familia, a mi hermana Karolina y a mis amigos que fueron parte importante durante todo este proceso, en especial a mi amiga Dayanna Bazán con quien afrontamos este reto de forma amena y en constante auxilio mutuo.

A mis educadores que con paciencia y dedicación impartieron conocimientos y no tuvieron conflicto alguno en compartirlo de forma grata y didáctica, entre ellos la Ab. María de Lourdes del Pozo, el Ab César Moreira, y una mención honorífica, para la Ab. Carolina Diaz quien sobre todas las cosas nos guió con sabiduría y respondió con diligencia muchas de nuestras dudas en la medida de lo posible.

Por último, quiero agradecer a mi gata negra, porque sin importar las noches en vela, los obstáculos en el camino y el mal humor, siempre estuvo presente, fue una parte muy importante y una gran motivación a lo largo de este camino académico.

**Silvia Judith Morán Vera**

## **Resumen**

El presente artículo examina y analiza la inestabilidad laboral derivada en los contratos ocasionales regulados por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), tomando como eje principal la sentencia No. 689-19-EP/20 de la Corte Constitucional. Esta decisión constituye un precedente relevante al analizar el caso de un servidor público contratado como sustituto mediante sucesivas renovaciones de contrato ocasional, situación que evidenció una posible desnaturalización de la temporalidad propia de esta figura. El objetivo del estudio es determinar el alcance constitucional y jurídico de la sentencia, así como sus repercusiones en la aplicación práctica del régimen ocasional dentro del sector público.

La investigación se desarrolla desde una metodología con enfoque descriptivo, que permite interpretar la LOSEP, su reglamento, la doctrina y la jurisprudencia constitucional vinculada al derecho a la estabilidad, la seguridad jurídica y la continuidad laboral. Los resultados muestran que la sentencia reconoce que el uso reiterado del contrato ocasional para cubrir funciones permanentes o prolongadas puede vulnerar derechos laborales, en especial cuando genera una expectativa legítima de estabilidad para el trabajador sustituto.

Se concluye que la sentencia establece límites claros al uso de contratos ocasionales, obliga a las instituciones públicas a justificar su necesidad real y evita prácticas administrativas que deriven en precarización. El análisis aporta una lectura sistemática que contribuye a una aplicación correcta del contrato ocasional y fortalece la protección de los servidores públicos frente a renovaciones arbitrarias.

**Palabras claves:** Contrato ocasional, sustitutos, LOSEP, inestabilidad, seguridad jurídica.

## **Abstrac**

This article examines and analyzes the job instability derived from occasional contracts regulated by the Organic Law of Public Service (LOSEP), taking as its main axis the Constitutional Court's ruling No. 689-19-EP/20. This decision constitutes a relevant precedent when analyzing the case of a public servant hired as a substitute through successive renewals of an occasional contract, a situation that evidenced a possible distortion of the temporality of this figure. The objective of the study is to determine the constitutional and legal scope of the judgment, as well as its impact on the practical application of the occasional regime within the public sector.

The research is developed from a methodology with a descriptive approach, which allows interpreting the LOSEP, its regulations, doctrine and constitutional jurisprudence linked to the right to stability, legal security and job continuity. The results show that the ruling recognizes that the repeated use of temporary contracts to cover permanent or long-term positions may violate labor rights, especially when it creates a legitimate expectation of stability for the substitute worker.

It is concluded that the ruling establishes clear limits on the use of temporary contracts, obliges public institutions to justify their actual need, and prevents administrative practices that lead to precariousness. The analysis provides a systematic interpretation that contributes to the correct application of temporary contracts and strengthens the protection of public servants against arbitrary renewals.

**Keys Words:** Occasional contract, substitutes, LOSEP, instability, legal certainty.

## *Índice*

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE .....	2
TITULACIÓN .....	2
CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE .....	2
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA .....	3
CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN .....	4
Dedicatoria .....	5
Agradecimiento .....	7
Resumen .....	9
<b>1. Introducción .....</b>	<b>13</b>
<b>1.1. Problema de estudio .....</b>	<b>13</b>
<b>1.2. Justificación de la Investigación .....</b>	<b>16</b>
<b>2. Objetivos.....</b>	<b>18</b>
<b>2.1. Objetivo General.....</b>	<b>18</b>
<b>2.2. Objetivos Específicos .....</b>	<b>18</b>
<b>3. Marco hipotético o preguntas de investigación .....</b>	<b>19</b>
<b>3.1. Formulación del problema .....</b>	<b>19</b>
<b>3.2. Preguntas Directrices o Hipótesis .....</b>	<b>19</b>
<b>4. Fundamentación teórica .....</b>	<b>21</b>
<b>4.1. Del contrato ocasional y términos clases .....</b>	<b>21</b>
<b>4.2. Antecedente histórico .....</b>	<b>23</b>
<b>4.3. Análisis argumentativo de la sentencia 689-19-EP/20.....</b>	<b>26</b>
a. Antecedentes del caso .....	26
b. Problema jurídico analizado por la Corte.....	27
c. Análisis constitucional realizado por la Corte .....	27
d. La decisión de la Corte y su carácter excepcional .....	28
e. La doble vulnerabilidad como elemento central del caso .....	28
f. Criterio personal y proyección del conflicto jurídico .....	29
<b>5. Metodología .....</b>	<b>30</b>
<b>5.1. Método Hermenéutico Constitucional .....</b>	<b>30</b>
<b>5.2. Método de análisis jurisdiccional.....</b>	<b>30</b>
<b>6. Derecho comparado en las regularizaciones laborales de América latina .....</b>	<b>31</b>
<b>6.1 Colombia .....</b>	<b>31</b>
<b>6.2 Argentina.....</b>	<b>33</b>
<b>6.3 Perú .....</b>	<b>34</b>

6.4. España .....	35
Conclusión sobre el derecho comparado de las legislaciones .....	38
7. Conclusión .....	39
8. Recomendación .....	42
8.1. Propuesta de regulación excepcional para personas sustitutas bajo contrato ocasional en el servicio público.....	42
8.2. Medida subsidiaria de acción afirmativa con criterio de prioridad en concursos de mérito y oposición. ....	46
9. Bibliografía.....	48

## **1. Introducción**

### **1.1. Problema de estudio**

La problemática central del presente trabajo de investigación consiste en determinar si el uso reiterado, prolongado o sucesivamente renovado del contrato de servicios ocasionales, contemplado en la Ley Orgánica del Servicio Público (de aquí en adelante LOSEP), vulnera el derecho constitucional a la estabilidad laboral, la seguridad jurídica y la protección reforzada de determinados grupos de atención prioritaria, especialmente cuando esta modalidad contractual es utilizada para cubrir funciones permanentes dentro de la administración pública.

El contrato ocasional, según el artículo 58 de la LOSEP (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010), posee un carácter estrictamente temporal y excepcional, destinado únicamente a satisfacer necesidades institucionales no permanentes. No obstante, diversas entidades públicas lo han empleado como un mecanismo ordinario y continuo para el desempeño de funciones estables, lo cual puede derivar en situaciones de precarización laboral prohibidas por la Constitución. Este fenómeno ha sido identificado por la Corte Constitucional en su sentencia No. 689-19-EP/20, donde se determinó que la renovación sucesiva de contratos ocasionales puede “desnaturalizar su temporalidad” y generar una “expectativa legítima de estabilidad” cuando el servidor desempeña labores permanentes durante períodos prolongados (Corte Constitucional del Ecuador, 2020)

Este criterio jurisprudencial se refuerza con la sentencia No. 2126-19-EP/24, en la que el Tribunal Constitucional reiteró que la administración pública debe justificar de manera suficiente las razones para desvincular a un servidor contratado ocasionalmente, especialmente cuando este pertenece a un grupo de atención prioritaria, como los sustitutos de personas con discapacidad. La falta de motivación adecuada, la ausencia de análisis de proporcionalidad y la inexistencia de una valoración del contexto personal del trabajador

constituyen vulneraciones directas al derecho a la tutela judicial efectiva, al debido proceso y al principio de motivación reforzada (Corte Constitucional del Ecuador, 2024).

A partir de este marco normativo y jurisprudencial, surge la siguiente interrogante:  
¿La utilización sucesiva, prolongada o injustificada del contrato ocasional para cubrir funciones permanentes en la administración pública vulnera los derechos constitucionales de estabilidad laboral, seguridad jurídica y prohibición de precarización, conforme a la LOSEP y a los estándares fijados por la Corte Constitucional, especialmente en la sentencia 689-19-EP/20?

Este problema requiere analizar la tensión estructural entre el carácter temporal del contrato ocasional, en contraposición con la obligación constitucional de garantizar la estabilidad laboral, la continuidad en el servicio público, la igualdad material y la protección reforzada.

La Corte Constitucional, marcas precedentes y ha señalado que las modalidades contractuales no pueden emplearse para evadir la protección laboral ni para justificar prácticas de precarización. Cuando la Administración utiliza un contrato temporal para cubrir necesidades permanentes, se configura una desviación de finalidad incompatible con el principio de seguridad jurídica; además, este uso indebido de modalidades contractuales ajenas a la verdadera naturaleza de la relación laboral constituye una forma de fraude laboral que precariza derechos y no puede ser aceptada como práctica válida del Estado (Orbe, 2025), y con el estándar de protección reforzada para grupos vulnerables donde el Estado debe ir más allá de la igualdad formal y adoptar medidas positivas o diferenciadas para garantizar sus derechos (Courtis & Abramovich).

El problema también implica determinar si la desvinculación de un servidor contratado ocasionalmente, pero que ha prestado servicios continuos por varios años constituye una terminación arbitraria, especialmente cuando el servidor ha desempeñado

funciones permanentes, la institución no acredita la naturaleza temporal de la necesidad laboral, el acto administrativo carece de motivación reforzada, se afecta a una persona en condición de vulnerabilidad o a un sustituto y se desatienden principios constitucionales como pro homine, igualdad material y progresividad.

Doctrinariamente, la estabilidad laboral constituye un elemento esencial de la protección del trabajador frente a la discrecionalidad del empleador público; por ello, la temporalidad de los contratos ocasionales no puede utilizarse para cubrir funciones permanentes, ya que dicha práctica desnaturaliza la figura y debilita la seguridad jurídica, como advierte Matamoros (2023) al señalar que estas funciones deben ser desempeñadas por servidores de carrera y no mediante vínculos temporales. En el sector público ecuatoriano, la estabilidad laboral adquiere una dimensión reforzada debido al mandato constitucional de evitar cualquier forma de precarización. Este principio se vuelve especialmente relevante frente al uso de contratos ocasionales, cuya naturaleza transitoria suele desnaturalizarse por la Administración cuando se los emplea para cubrir funciones de carácter permanente. En esa línea, Veloz Diana (2025) advierte que esta modalidad fue creada para atender necesidades temporales y no permanentes; sin embargo, muchas unidades administrativas “desnaturalizan su objeto y lo utilizan para funciones de carácter permanente, lo cual incumple el mandato constitucional de evitar toda forma de precarización”, evidenciando un uso indebido del contrato temporal que vulnera derechos laborales fundamentales.

Por tanto, el problema jurídico no se limita a la legalidad del contrato ocasional, sino a su compatibilidad constitucional cuando su ejecución real contradice su naturaleza normativa

## **1.2. Justificación de la Investigación**

La presente investigación se justifica en la necesidad de aportar un análisis jurídico profundo sobre el uso reiterado y, en muchos casos, desnaturalizado del contrato de servicios ocasionales dentro de la administración pública ecuatoriana, modalidad regulada por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y que, pese a su naturaleza temporal y excepcional, ha sido empleada por diversas instituciones como un mecanismo ordinario para sostener funciones permanentes. Esta práctica genera un evidente conflicto con los principios constitucionales de estabilidad laboral, seguridad jurídica, igualdad material y prohibición de precarización, circunstancias que requieren ser examinadas desde una perspectiva dogmática y jurisprudencial rigurosa. La Corte Constitucional ha identificado esta problemática en decisiones relevantes como la sentencia No. 689-19-EP/20, donde reconoció que la renovación sucesiva de contratos ocasionales puede desvirtuar su naturaleza temporal y causar una afectación directa a derechos laborales fundamentales; así como en la sentencia No. 2126-19-EP/24, que reitera la obligación estatal de garantizar estabilidad reforzada para trabajadores pertenecientes a grupos de atención prioritaria. Tales precedentes revelan vacíos en la aplicación práctica de la LOSEP y evidencian la necesidad de fortalecer criterios interpretativos que guíen a las entidades públicas para evitar decisiones arbitrarias o prácticas administrativas contrarias a la Constitución.

Desde el punto de vista teórico y metodológico, esta investigación cobra relevancia porque contribuye a delimitar el alcance constitucional del contrato ocasional, especialmente frente a la tensión que se genera entre la excepcionalidad normativa de esta figura y su utilización cotidiana en instituciones públicas para cubrir necesidades permanentes. Este estudio permite analizar, desde un enfoque sistemático, cómo los principios de motivación reforzada, debido proceso, tutela judicial efectiva y progresividad de derechos deben operar en los actos administrativos de vinculación y desvinculación de servidores sometidos a esta

modalidad contractual. Asimismo, la investigación aporta una lectura crítica que articula doctrina, normativa y jurisprudencia, lo cual resulta indispensable para evidenciar cómo la incorrecta aplicación del contrato ocasional puede devenir en precarización laboral, discriminación indirecta y vulneración de derechos fundamentales, especialmente cuando afecta a personas vulnerables o a quienes ejercen roles de cuidado.

En el ámbito práctico y social, esta investigación adquiere relevancia debido a que la problemática analizada es recurrente y afecta a un número considerable de servidores públicos que se encuentran sometidos a condiciones de inseguridad laboral sostenida por largos periodos. La ausencia de lineamientos claros en la administración pública respecto del límite temporal del contrato ocasional, así como la falta de motivación suficiente en su terminación, evidencia la urgencia de generar aportes académicos que permitan comprender el alcance vinculante de la jurisprudencia constitucional y fortalecer la actuación administrativa bajo parámetros de constitucionalidad. Al desarrollar un análisis exhaustivo de la jurisprudencia reciente, este trabajo ofrece herramientas que favorecen una actuación estatal coherente con los derechos laborales de los servidores públicos y con las obligaciones reforzadas que la Constitución impone a favor de los grupos de atención prioritaria.

Finalmente, este estudio se justifica porque contribuye al debate académico sobre la estabilidad en el empleo público, ofreciendo una interpretación actualizada de la LOSEP y de la jurisprudencia constitucional que orienta su aplicación, permitiendo así que las instituciones públicas adopten decisiones respetuosas de los derechos fundamentales y evitando que la figura del contrato ocasional continúe siendo utilizada como un mecanismo de precarización encubierta. Esta investigación no solo tiene importancia teórica, sino también alto valor práctico para mejorar la gestión pública, garantizar el respeto al orden constitucional y fortalecer la seguridad jurídica de los servidores públicos en el Ecuador

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo General**

Nuestro objetivo central de este presente artículo recae sobre De qué manera el uso reiterado o desnaturalizado del contrato de servicios ocasionales en la administración pública ecuatoriana vulnera los principios constitucionales de estabilidad laboral, seguridad jurídica, prohibición de precarización y protección reforzada de los servidores, incluidos quienes ostentan la calidad de sustitutos de personas con discapacidad, conforme a la interpretación desarrollada por la Corte Constitucional en la sentencia N°689-19-EP/20 y la jurisprudencia complementaria

### **2.2. Objetivos Específicos**

- 1.** Establecer cuál es el alcance normativo y constitucional del contrato de servicios ocasionales en la LOSEP y su reglamento, y cuáles son los límites jurídicos que deben observar las instituciones públicas para garantizar su aplicación excepcional y temporal.
- 2.** Examinar los estándares de protección laboral, expectativa legítima de estabilidad y tutela reforzada ha desarrollado la Corte Constitucional especialmente en las sentencias No. 689-19-EP/20 respecto de la desvinculación de servidores públicos contratados ocasionalmente.
- 3.** Analizar en qué medida la renovación sucesiva o injustificada de contratos ocasionales constituye una práctica administrativa desnaturalizada que podría vulnerar derechos constitucionales como la estabilidad laboral, la tutela judicial efectiva, el debido proceso y la seguridad jurídica.

### **3. Marco hipotético o preguntas de investigación**

#### **3.1. Formulación del problema**

El presente estudio parte de la premisa de que la utilización reiterada del contrato de servicios ocasionales en el sector público ecuatoriano genera tensiones constitucionales relevantes en torno a la estabilidad laboral, la seguridad jurídica y la protección reforzada de los servidores públicos que ostentan la calidad de sustitutos. A partir del análisis normativo y jurisprudencial con énfasis en la sentencia No. 689-19-EP/20 de la Corte Constitucional, se plantean las siguientes hipótesis que orientan la verificación teórica y dogmática del problema, siguiendo la estructura metodológica del modelo de referencia.

#### **3.2. Preguntas Directrices o Hipótesis**

1. *¿La renovación sucesiva, prolongada o injustificada de contratos de servicios ocasionales constituye una desnaturalización de la figura prevista en la LOSEP, generando afectaciones directas al principio constitucional de estabilidad laboral y vulnerando la seguridad jurídica del servidor público?*

Esta hipótesis se sustenta en la premisa de que el contrato ocasional tiene una naturaleza estrictamente temporal; cuando se emplea para cubrir funciones permanentes, se produce una desviación de finalidad contraria al artículo 326 de la Constitución y al criterio interpretativo establecido por la Corte Constitucional en la sentencia No. 689-19-EP/20.

2. *¿La reiteración de contratos ocasionales sobre un mismo servidor público puede generar una expectativa legítima de estabilidad, cuyo desconocimiento constituye una vulneración al derecho a la tutela judicial efectiva y al debido proceso en sede administrativa, especialmente cuando la terminación no incorpora una motivación reforzada acorde con los estándares constitucionales?*

Esta hipótesis se alinea con el razonamiento de la Corte Constitucional, que ha reconocido que el uso reiterado de figuras contractuales temporales puede producir situaciones equiparables a relaciones laborales de naturaleza permanente, imponiendo a la administración parámetros de justificación más estrictos.

3. *¿Los servidores públicos que ostentan la calidad de sustitutos de personas con discapacidad gozan de una protección laboral reforzada cuya inobservancia en procesos de desvinculación mediante contratos ocasionales configura una vulneración grave a los derechos constitucionales de igualdad material, protección prioritaria y prohibición de discriminación indirecta?*

Esta hipótesis deriva del mandato constitucional previsto en los artículos 35 y 47, así como del criterio jurisprudencial de la sentencia No. 689-19-EP/20, que equipara la protección laboral de los sustitutos a la de las personas con discapacidad, exigiendo a la administración evaluaciones individualizadas, motivaciones estrictas y el uso excepcional de mecanismos contractuales precarios.

## 4. Fundamentación teórica

### 4.1. Del contrato ocasional y términos clases

El desarrollo del presente estudio se fundamenta en una revisión sistemática de la doctrina jurídica, la normativa aplicable al sector público y la jurisprudencia constitucional ecuatoriana, con el propósito de comprender la configuración, evolución y límites del contrato de servicios ocasionales dentro de la administración pública. Esta modalidad contractual regulada en el artículo 58 de la LOSEP, se caracteriza por su naturaleza estrictamente temporal, orientada a cubrir necesidades que no forman parte de las actividades habituales y permanentes de la institución empleadora, razón por la cual no genera estabilidad laboral, ni derecho a nombramiento definitivo, ni acceso a la carrera administrativa.

El contrato ocasional tiene una duración máxima de doce meses, con la posibilidad de ser renovado por una sola vez por igual período, lo que evidencia su carácter excepcional y transitorio. En consecuencia, surge la necesidad de delimitar conceptualmente qué debe entenderse por “inestabilidad laboral”, la cual emana directamente de la propia estructura jurídica del contrato ocasional de trabajo.

Para analizar dicha inestabilidad, es pertinente identificar tres elementos fundamentales. El primero es la **temporalidad**, entendida como la facultad de la administración pública de dar por terminado el vínculo contractual una vez concluido el plazo pactado, o incluso antes, sin que exista la obligación de emitir una motivación específica ni de seguir un procedimiento administrativo complejo. Esta facultad, conocida como libre terminación, constituye el núcleo de la inestabilidad laboral inherente a esta modalidad contractual.

El segundo elemento es la **inexistencia del derecho a la permanencia**, lo que implica que el servidor ocasional puede ser desvinculado independientemente de la calidad o eficiencia de su desempeño. Incluso en aquellos casos en los que el trabajador ha ejecutado

funciones similares a las de servidores con nombramiento permanente, el contrato ocasional no genera una expectativa legítima de continuidad, ni habilita jurídicamente la exigencia de permanencia en el cargo.

Por otro lado, existe una confusión recurrente respecto a los efectos de esta modalidad contractual, pues suele asumirse erróneamente que la falta de estabilidad implica la pérdida total de derechos laborales. Sin embargo, aunque el contrato ocasional no otorga estabilidad, ello no supone la eliminación de los derechos laborales básicos, tales como el derecho a percibir una remuneración mensual, la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el pago de décimos, vacaciones y el reconocimiento de una relación de dependencia.

Este último elemento se manifiesta en **la ausencia de consolidación de derechos jurídicos con proyección futura**, pues la modalidad ocasional, por su propia naturaleza excepcional y transitoria, no produce efectos que trasciendan la vigencia del vínculo contractual. En consecuencia, la finalización del contrato no genera derecho alguno a la incorporación permanente en la administración pública. Incluso en aquellos casos en los que la entidad requiera posteriormente la creación de una plaza definitiva para el mismo puesto, el servidor que prestó servicios bajo esta modalidad no adquiere prerrogativas legales ni mecanismos preferentes de acceso, debiendo someterse, en igualdad de condiciones, al correspondiente concurso de méritos y oposición. De esta forma, el contrato ocasional no configura carrera administrativa ni estabilidad progresiva, reafirmando su carácter no permanente, aun cuando haya sido objeto de renovación.

Debido a lo previamente expuesto y en contraste con la sentencia 689-19-EP/20, es propicio dilucidar conceptos clave sobre la protección reforzada. La protección reforzada

En este contexto, resulta necesario incorporar el concepto de protección reforzada, particularmente en relación con quienes ostentan la calidad de sustitutos de personas con discapacidad, por tratarse de una categoría jurídica relevante para el análisis de los efectos de

la terminación de vínculos laborales en el sector público. La protección reforzada se sustenta en el principio de igualdad material y en el deber del Estado de otorgar una tutela intensificada a personas o grupos que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad, ya sea directa o indirecta. En el caso de los sustitutos, dicha protección no deriva de una condición personal del trabajador, sino de la dependencia económica, social y sanitaria de la persona con discapacidad a su cargo, lo que exige que cualquier decisión que afecte el vínculo laboral sea evaluada bajo parámetros más rigurosos de razonabilidad, proporcionalidad y motivación.

#### **4.2. Antecedente histórico**

Desde una perspectiva histórica, esta modalidad contractual surge en el Ecuador como resultado de la reforma al régimen del servicio público de inicios de los años 2000, cuando se evidenció la necesidad de regular los vínculos temporales existentes en instituciones estatales. Antes de la expedición de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), la contratación temporal se realizaba bajo figuras dispersas y sin un marco uniforme, lo que generaba relaciones precarias y escaso control sobre el uso de contratos transitorios. La LOSEP, promulgada en 2010, incorporó por primera vez un tratamiento sistematizado del contrato ocasional, definiéndolo como un mecanismo excepcional y temporal orientado a cubrir necesidades institucionales no permanentes. Su creación pretendió evitar abusos y limitar la discrecionalidad estatal, pero paradójicamente su uso reiterado terminó reproduciendo dinámicas de inestabilidad laboral semejantes a las que buscaba corregir.

A nivel doctrinario, la estabilidad laboral se reconoce como un principio estructural del derecho del trabajo y del servicio público. Palomeque (2015) sostiene que la estabilidad constituye un bien jurídico indispensable para resguardar la dignidad del trabajador y evitar la arbitrariedad del empleador, sea público o privado. En este sentido, la temporalidad contractual debe interpretarse de forma restrictiva, pues los contratos precarios no pueden

convertirse en reglas generales del sistema laboral. De igual manera, similar a la idea expuesta por Villagomez, Estupiñan, & Chiriboga (2022), el derecho a la estabilidad está íntimamente vinculado con la tutela judicial efectiva, la motivación suficiente de los actos administrativos y el control de la discrecionalidad estatal.

La normativa ecuatoriana refuerza esta visión protectora. La Constitución de la República del Ecuador reconoce expresamente la prohibición de precarización laboral, la irrenunciabilidad de los derechos y la obligación del Estado de garantizar condiciones de trabajo dignas y estables (Asamblea Constituyente, 2008). En ese marco, el contrato de servicios ocasionales previsto en la LOSEP debe entenderse como una excepción estricta que solo puede emplearse para cubrir necesidades transitorias.

Desde la doctrina administrativa clásica, García de Enterría y Fernández (2013) han señalado que existe desviación de finalidad cuando la Administración emplea una figura jurídica para fines distintos de aquellos que justifican su creación, vulnerando los principios de juridicidad y razonabilidad que rigen su actuación. En la misma línea, Gordillo (2017) advierte que el uso de instrumentos temporales para suplir necesidades permanentes constituye una forma de ejercicio abusivo de la potestad administrativa incompatible con el Estado de Derecho. Tales criterios permiten comprender que el uso reiterado o impropio del contrato ocasional no solo contradice su naturaleza temporal, sino que también puede reproducir prácticas de precarización que la Constitución prohíbe expresamente.

La jurisprudencia ecuatoriana ha sido determinante para precisar los límites constitucionales del contrato ocasional. El precedente más relevante es la sentencia No. 689-19-EP/20, en la cual la Corte Constitucional estableció que la renovación continua de contratos ocasionales puede generar una expectativa legítima de estabilidad en el servidor público, expectativa que debe ser respetada y analizada bajo parámetros reforzados de motivación. La Corte concluyó que la Administración no puede basarse únicamente en la

temporalidad formal del contrato para desvincular a un trabajador cuando en la realidad ha cumplido funciones permanentes durante largos periodos (Corte Constitucional del Ecuador, 2020). Este criterio se sostiene en el principio de primacía de la realidad laboral, ampliamente reconocido en doctrina y jurisprudencia, y en la necesidad de evitar prácticas encubiertas de precarización.

La literatura especializada también ha examinado el impacto de los contratos temporales en el ámbito público. Abramovich y Curtis sostienen que la protección de la estabilidad laboral constituye una garantía esencial de igualdad material y un límite contra la arbitrariedad en las relaciones de trabajo, incluso dentro de la administración pública. Por su parte, Zavala Egas (2010) explica que el principio de seguridad jurídica exige que la Administración actúe con coherencia y previsibilidad, evitando decisiones que, aunque se amparen en formalidades contractuales, produzcan incertidumbre o vulneren derechos fundamentales. En conjunto, estas perspectivas doctrinarias y técnicas permiten comprender que la utilización extensiva de contratos temporales en funciones permanentes reproduce esquemas de precarización incompatibles con las obligaciones constitucionales del Estado.

En síntesis, la revisión doctrinaria, histórica, normativa y jurisprudencial permite sostener que la figura del contrato ocasional debe aplicarse exclusivamente en situaciones excepcionales y no como mecanismo generalizado de vinculación laboral. Su renovación sucesiva sin justificación objetiva constituye una práctica incompatible con la Constitución, la LOSEP y los estándares fijados por la Corte Constitucional, pudiendo vulnerar derechos esenciales como la estabilidad laboral, la igualdad material, la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva. Por tanto, la fundamentación teórica adoptada en esta investigación sostiene que el análisis propuesto se encuentra sólidamente respaldado por la doctrina especializada, el marco constitucional, la normativa vigente y la jurisprudencia vinculante del máximo tribunal constitucional del Ecuador

### **4.3. Análisis argumentativo de la sentencia 689-19-EP/20**

Asimismo, aunque no constituye el eje central de esta investigación, la sentencia No. 2126-19-EP/24 resulta útil como referencia complementaria al reconocer la protección reforzada que asiste a servidores públicos en condición de vulnerabilidad, entre ellos quienes ostentan la calidad de sustitutos de personas con discapacidad. Dicho pronunciamiento amplía el entendimiento del deber estatal de adoptar mecanismos de motivación rigurosa, individualizada y proporcional al momento de desvincular a-EP/ trabajadores sometidos a vínculos temporales.

#### **a. Antecedentes del caso**

La Sentencia No. 689-19-EP/20 tiene su origen en la desvinculación laboral del señor Giovanni Patricio Riofrío Betancourt, quien prestaba sus servicios bajo la modalidad de contrato ocasional en la Secretaría Nacional de Comunicación (SECOM). El accionante es padre y sustituto de un niño de cuatro años de edad con una discapacidad del 99%, circunstancia que lo ubicaba dentro de un contexto de especial vulnerabilidad familiar.

Como consecuencia de la terminación unilateral de su contrato, motivada por un proceso de reestructuración institucional, se presentó una acción de protección en la que se alegó la vulneración de varios derechos constitucionales, entre ellos la estabilidad laboral reforzada, la atención prioritaria y los derechos del niño con discapacidad. No obstante, tanto en primera como en segunda instancia, dicha acción fue negada bajo el argumento de que el contrato ocasional no generaba estabilidad laboral y de que el accionante no habría acreditado formalmente su condición de sustituto ante la entidad empleadora.

Frente a estas decisiones, el accionante interpuso una acción extraordinaria de protección, la cual fue conocida por la Corte Constitucional del Ecuador.

### **b. Problema jurídico analizado por la Corte**

En el conocimiento de la causa, la Corte centró su análisis, en primer término, en determinar si las decisiones judiciales previas vulneraron el derecho a la tutela judicial efectiva, al haber omitido un examen de fondo sobre los derechos constitucionales alegados. Una vez constatada dicha vulneración, el Tribunal procedió a analizar el mérito del caso, particularmente en lo relativo a la estabilidad laboral reforzada del accionante y a la afectación indirecta de los derechos del niño con discapacidad.

### **c. Análisis constitucional realizado por la Corte**

La Corte evidenció que los jueces de instancia se limitaron a un análisis estrictamente contractual y legal, sin considerar la condición del accionante como sustituto de una persona con discapacidad severa ni el interés superior del niño. Este enfoque formalista impidió un verdadero pronunciamiento sobre la posible vulneración de derechos constitucionales, configurándose así una afectación al derecho a la tutela judicial efectiva.

En cuanto al análisis de fondo, la Corte reiteró que la protección reforzada prevista en la Constitución y en la Ley Orgánica de Discapacidades no se limita únicamente a las personas con discapacidad, sino que se extiende también a quienes, en calidad de sustitutos, tienen a su cargo su cuidado permanente. En este sentido, señaló que la estabilidad laboral reforzada es independiente de la modalidad contractual y que, incluso en escenarios de reestructuración institucional, el Estado está obligado a adoptar medidas previas como la reubicación laboral.

Asimismo, la Corte precisó que la certificación de sustituto tiene un carácter declarativo y no constitutivo de derechos, por lo que la protección constitucional no puede condicionarse exclusivamente al cumplimiento de un trámite administrativo, especialmente cuando la entidad empleadora tenía conocimiento efectivo de la situación del trabajador.

#### **d. La decisión de la Corte y su carácter excepcional**

Como resultado de su análisis, la Corte declaró la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante, así como de los derechos a la atención prioritaria y a la salud del niño con discapacidad. No obstante, el Tribunal fue claro al señalar que la reparación no implicaba el reintegro laboral, sino el pago de una indemnización equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración, conforme a lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Es relevante destacar que esta decisión no constituye una regla general aplicable a todas las personas que laboran bajo contratos ocasionales. Por el contrario, la Corte resolvió el caso como una situación excepcional, determinada por la concurrencia de circunstancias específicas que no fueron debidamente ponderadas por las instancias judiciales previas.

#### **e. La doble vulnerabilidad como elemento central del caso**

Uno de los ejes fundamentales de la sentencia es el reconocimiento de la situación de doble vulnerabilidad del niño, derivada de su condición simultánea de niño y persona con discapacidad severa. La Corte enfatizó que la afectación a la estabilidad laboral del padre tuvo un impacto directo en la continuidad de los tratamientos médicos y en el acceso a la seguridad social del niño, comprometiendo derechos fundamentales como la salud y la atención prioritaria.

En este contexto, la protección otorgada al sustituto no responde únicamente a su situación laboral individual, sino que se justifica como un medio indispensable para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos del niño, quien constituye el verdadero sujeto de especial protección constitucional.

#### **f. Criterio personal y proyección del conflicto jurídico**

Bajo esta línea de análisis, resulta importante destacar que el fallo favorable de la Corte se sustentó en la configuración de factores altamente específicos, entre ellos la doble vulnerabilidad del niño y la dependencia económica directa del señor Riofrío respecto de su vínculo laboral, del cual derivaba no solo el sustento familiar, sino también el acceso al seguro de salud indispensable para la atención médica del menor.

La desvinculación laboral, al no haber sido precedida de una ponderación adecuada de los derechos en juego, generó una situación de indefensión tanto para el accionante como, de manera indirecta pero más grave, para el niño con discapacidad. En este contexto, las decisiones judiciales previas privilegiaron una interpretación basada en la mera legalidad contractual, sin atender al contenido material de los derechos constitucionales comprometidos.

En este sentido, la presente sentencia constituye un precedente jurisprudencial de especial relevancia, en la medida en que pone en evidencia las falencias normativas existentes en el régimen de contratación del sector público y la posible situación de indefensión en la que pueden encontrarse las personas sustitutas y las personas con discapacidad que laboran bajo la modalidad de contratos ocasionales. No obstante, dicho análisis no implica la desnaturalización de esta modalidad contractual, sino que evidencia la necesidad de incorporar criterios normativos claros que permitan una protección constitucional efectiva y proporcional de estos grupos en condiciones de vulnerabilidad, respetando la finalidad y límites propios del contrato ocasional. Precisamente, este vacío regulatorio es el que justifica la formulación de una propuesta normativa orientada a prevenir futuras vulneraciones de derechos, la cual será desarrollada en el apartado de recomendaciones del presente trabajo.

## **5. Metodología**

Para abordar el estudio de la desnaturalización del contrato de servicios ocasionales en la administración pública ecuatoriana, se adopta un enfoque metodológico que combina herramientas propias de la investigación jurídica y técnicas cualitativas de análisis. El trabajo utiliza principalmente el método descriptivo, idóneo para examinar la estructura interna del ordenamiento jurídico, interpretar normas y reconstruir su coherencia sistemática dentro del marco constitucional ecuatoriano. Dicho método permite analizar de manera ordenada la Constitución, la LOSEP, su reglamento y las reglas que rigen la función pública, considerando los principios que orientan la actuación administrativa.

### **5.1. Método Hermenéutico Constitucional**

De forma complementaria, se aplica el método hermenéutico constitucional, necesario para interpretar los principios de estabilidad laboral, motivación reforzada, prohibición de precarización y protección prioritaria. Este enfoque se fundamenta en una lectura integradora del texto constitucional, atendiendo tanto a su literalidad como a sus fines y valores, siguiendo los criterios interpretativos desarrollados por la Corte Constitucional del Ecuador.

### **5.2. Método de análisis jurisdiccional**

En cuanto a las técnicas empleadas, se recurre al análisis jurisprudencial como herramienta central del estudio, dado que el objeto de investigación gira en torno al contenido y los alcances de la sentencia No. 689-19-EP/20. Esta técnica permite identificar la *ratio decidendi*, distinguir los argumentos esenciales del tribunal y evaluar de qué manera estos influyen en la interpretación del contrato de servicios ocasionales en el sector público. El examen jurisprudencial se desarrolla conforme a la perspectiva metodológica descrita por Joaquín Bagre (2006), quien, al analizar los postulados interpretativos de Ferrer Mac-Gregor, sostiene que la estructura de una sentencia constitucional debe ser estudiada a partir de sus considerandos, fundamentos, argumentos y efectos, con el fin de reconstruir la lógica interna

del fallo y comprender su alcance en el sistema jurídico. Desde esta óptica, el presente estudio adopta un análisis estructural y sistemático de los pronunciamientos judiciales para garantizar rigurosidad y consistencia interpretativa.

Asimismo, se utiliza la técnica de análisis documental mediante la revisión sistemática de doctrina especializada sobre contratos temporales, estabilidad laboral y derecho administrativo, así como de normativa nacional vinculada a la función pública. Esta técnica permite construir las categorías conceptuales necesarias para fundamentar teóricamente el problema investigado. Se incorpora también el principio de primacía de la realidad como criterio interpretativo transversal, ampliamente reconocido en el derecho laboral, para evaluar si la práctica de renovar contratos ocasionales contradice su naturaleza jurídica

## **6. Derecho comparado en las regularizaciones laborales de América latina**

Con concordancia al estudio que hemos llevado sobre la inestabilidad que se asocia al uso de los contratos ocasionales, es importante requerir a un análisis comparativo permitiéndonos identificar con otros ordenamientos jurídicos, en este apartado resultara pertinente para estudiar los escenarios de precarización laboral que pueden presentarse, particularmente a partir de la sentencia 689-19-EP/20, desde esa perspectiva el derecho comparado con los países de Colombia, Perú y Argentina nos permitirán entender cómo funcionan estos sistemas jurídicos y a su vez como reconocen la contratación ocasional en el ámbito público.

### **6.1 Colombia**

En la legislación colombiana, el Código Sustantivo del Trabajo artículo 6, define que *“el trabajo ocasional, accidental o transitorio como aquel que se ejecuta para la realización de labores distintas a las actividades normales del empleador”*. (Codigo Sustantivo del Trabajo, 1950), Si bien esta regulación se enmarca principalmente en el ámbito privado,

efectuado en actividades distintas a las normales que se realizan en el ámbito laboral conllevando a que se le denomine el carácter transitorio, en cambio, su análisis en el sector público resulta pertinente a partir de la aplicación de la Ley 80 de 1993 y, de manera especial, del amplio desarrollo constitucional y jurisprudencial en materia de estabilidad laboral.

La Corte Constitucional colombiana ha sostenido de forma reiterada que la existencia de contratos temporales con el Estado no puede servir como justificación para la vulneración del derecho a la estabilidad laboral, particularmente cuando el trabajador desempeña funciones de carácter permanente. En este sentido, la Corte ha enfatizado que el Estado, en su calidad de empleador, se encuentra sujeto a estándares reforzados de protección de los derechos laborales, incluso en contextos de contratación temporal.

En el ámbito del empleo público, Colombia ha sido uno de los países pioneros en el desarrollo de la figura de la estabilidad laboral reforzada, la cual no se limita exclusivamente a personas con discapacidad o pertenecientes a grupos de atención prioritaria, sino que se ha extendido también a servidores públicos que, por su situación concreta, requieren una protección especial. Bajo este enfoque, la jurisprudencia constitucional ha establecido que la no renovación de contratos temporales debe estar debidamente motivada, aun cuando se trate de vínculos formalmente limitados en el tiempo y el servidor haya desempeñado funciones estructurales dentro de la entidad pública. (Corte Constitucional de Colombia, 2007)

Sin antes mencionar, que la normativa colombiana no reconoce expresamente la calidad de la "persona sustituta", como en el caso de la legislación ecuatoriana, al contrario, un decreto de ley reafirma un régimen de protección reforzada en este caso a las personas con discapacidad, específicamente en su artículo 26: *"En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato*

*terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo... ”*, (Ley 361 de 1997, 1997) y a partir de esto se ha tomado como base para que su aplicación se extienda a brindar las garantías laborales siempre y cuando se vean involucrados indirectamente al núcleo familiar, la normativa colombiana prioriza la estabilidad que puede efectuar el vínculo laboral, incluso en los contratos temporales/ocasionales.

## **6.2 Argentina**

En el caso argentino, la legislación encargada de regular el denominado contrato de trabajo eventual lo define en su art 99 de la siguiente manera: “ *se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa* ” (Ley de Contrato de Trabajo, 1976), figura que cumple una función análoga al contrato ocasional en otros ordenamientos jurídicos, aunque con características propias. Este tipo de contrato procede únicamente frente a exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, cuya finalización no puede preverse con exactitud, lo que refuerza su carácter excepcional.

Si bien esta regulación se desarrolla fundamentalmente en el ámbito privado, sus principios han sido utilizados como criterios de referencia para evaluar la legitimidad de la contratación temporal en el sector público. En particular, la normativa argentina asigna al empleador una carga probatoria reforzada, al exigir que demuestre de manera clara la excepcionalidad y transitoriedad de la relación laboral.

Tanto la doctrina como la jurisprudencia argentina han sido consistentes al señalar que el uso reiterado del contrato eventual puede configurar una forma grave de fraude laboral, especialmente cuando se emplea para sostener relaciones de trabajo continuas bajo una

apariencia de temporalidad. En estos supuestos, se privilegia el principio de estabilidad en el empleo, permitiendo la recalificación del vínculo como contrato por tiempo indeterminado, con las consecuencias jurídicas correspondientes.

Al igual que la legislación colombiana, la normativa argentina tampoco regula de forma precisa a las personas sustitutas, no obstante, si tiene una ley que procura la protección de estas estableciendo un régimen de protección integral, sin que exista la discriminación laboral, esta ley es la Ley 22.431, la tutela en esta normativa se encasilla a través del derecho antidiscriminatorio

### **6.3 Perú**

En el ordenamiento jurídico peruano, los contratos ocasionales se inscriben dentro del régimen de los contratos sujetos a modalidad, regulados por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Específicamente en su artículo 57: *“El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años”* (Ley de productividad y competitividad laboral, 1997), Si bien la normativa admite este tipo de contratación temporal, el sistema jurídico peruano ha incorporado mecanismos orientados a prevenir la inestabilidad laboral injustificada, especialmente cuando la temporalidad se utiliza de manera abusiva.

A diferencia de Ecuador, donde la Ley Orgánica de Servicio Público reconoce expresamente el contrato ocasional como una modalidad propia del régimen administrativo, en Perú la administración pública ha recurrido históricamente a diversos mecanismos contractuales temporales para cubrir funciones que, en muchos casos, poseen un carácter estructural y permanente. (Tribunal Constitucional del Perú, 2011.) Esta práctica ha sido objeto de cuestionamientos tanto por la doctrina como por la jurisprudencia del Tribunal

Constitucional, al evidenciar un uso extensivo de la temporalidad como forma ordinaria de gestión del personal público.

En respuesta a esta problemática, la jurisprudencia peruana ha desarrollado la figura de la desnaturalización del contrato temporal, conforme a la cual la reiteración injustificada de contratos sujetos a modalidad o su utilización para cubrir necesidades permanentes da lugar a la conversión del vínculo en una relación laboral a plazo indeterminado. Este criterio constituye un aporte relevante al análisis comparado, en la medida en que prioriza la realidad del vínculo laboral sobre su denominación formal, con el objetivo de proteger la estabilidad del trabajador frente a prácticas de precarización

En cuanto para abarcar el tema de las personas en calidad de sustitutas, este ordenamiento tampoco aborda esta situación en su normativa, pero si especifica ciertos puntos destinados a las personas con grados de discapacidad, como en su ley N° 29973, donde la finalidad de su normativa específica: *“tiene la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica”* (Ley General de la persona con Discapacidad, 2023). La cual reconoce abiertamente los derechos laborales, pero sin plantear por ninguna medida a la figura de persona sustituta, ni la existencia de la indemnización hacia estas personas con esta calidad. Basando su orientación principal al no abuso de la temporalidad del contrato.

#### **6.4.España**

En la legislación española, la contratación por duración determinada esta estipulada en el Estatuto de los trabajadores, el cual fue aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, en el cual especifica precisamente en su artículo 15.2 *se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que,*

*aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos..*

(Ley del Estatuto de los Trabajadores, 2015), disponiendo así que los contratos de duración determinada solo podrán celebrarse cuando en este ocurran causas específicamente objetivas, reales y que se encuentren debidamente justificadas, como pudiendo ser el caso de las circunstancias de producción, además esta se ve reafirmada por un real decreto 2720/1998 el que sirvió como fuente madre para la creación del estatuto mencionado con anterioridad, el cual sirve como norma vigente, dentro del decreto 2720/1998, la definición sobre los contratos de duración determinada las encontramos en el capítulo I en el artículo 1 “*se podrán celebrar contratos de duración determinada en los siguientes supuestos: a) Para realizar una obra o servicio determinados. b) Para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. c) Para sustituir a trabajadores con derecho a la reserva del puesto de trabajo*”. (Real Decreto 2720/1998, 1998). Argumentando que el planteamiento del uso de contratos ocasionales se dará para determinadas actividades que fueran situaciones circunstanciales.

Por otro lado, si bien la normativa española no contempla la figura de “contrato ocasional” como ocurre con la norma legislativa ecuatoriana LOSEP, en este sentido la norma legal y la jurisprudencia han sido sensatos en que se señale la previsión legal del contrato temporal cuando no se legitima su utilización, en este sentido, el uso indebido, consecutivo o a falta de una causa suficiente a la contratación por duración determinada genera así consecuencias jurídicas significativas.

Es sensato aclarar que en el caso de las personas sustitutas como en el caso de la sentencia 689-19-EP/20, , España no ha regulado como en la legislación ecuatoriana, pero si ha desarrollado un sistema de protección laboral para las personas cuidadoras no profesionales de las personas con discapacidad o con una situación significativa de

dependencia propiamente en la Ley 39/2006, la cual busca la necesidad de compatibilizar con la vida laboral de estas personas, las cuales se encuentran regladas en las disposiciones de esta ley, establece que: *“Reglamentariamente el Gobierno determinará la incorporación a la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales en el Régimen que les corresponda, así como los requisitos y procedimiento de afiliación, alta y cotización.”* (Ley 39/2006, 2007) especificando la seguridad social que deben otorgársele a los cuidadores no profesionales. Por mera disposición gubernamental, por otro lado, la protección que se les otorga a las personas en calidad de cuidadores no profesionales es mucho mas formal que la que se encuentra en la legislación ecuatoriana, puesto que al contrario a lo que refiere la normativa ecuatoriana en la Ley de Discapacidades en su Art 18 : *En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.* (Ley Organica de Discapacidades, 2012), mientras que, en España, existen convenios especiales con la seguridad social, los cuales llevan el nombre de Convenio Especial para cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia, para poder cotizar y generar un derecho de pensión, pudiendo así recibir una prestación económica mensual, que variara según el grado de dependencia, pudiendo llegar hasta 455,45 €/mes (RD, 615/2007, 2007)

Los tribunales españoles también han sentado estas protecciones dictaminando que si llega a existir un despido o la no revocación de dicho contrato a una persona con esta calidad podrá constituirse como discriminación por asociación, puesto que no se busca proteger al trabajador por una discapacidad, sino que por la discapacidad de la persona a la que cuida, la jurisprudencia española establece que si un cuidador es despedido como una consecuencia directa o indirecta en el ejercicio de derechos de conciliación, el despido se declarara nulo, y no solo eso sino que improcedente, a diferencia del ecuatoriana en este caso aunque

existiera la celebración de un contrato temporal o si el empleador llega a convocar la finalización del contrato. Dando efectos de reincorporación, el pago e salarios que se dejaron y en algunos casos de indemnización por daño moral, dando cierta similitud a la legislación ecuatoriana.

### **Conclusión sobre el derecho comparado de las legislaciones**

En conclusión, este análisis comparado sobre las legislaciones de Colombia, Perú, Argentina y España, en relación con el régimen ecuatoriano dentro de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), permitió identificar una convergencia sustantiva en torno a un principio general: la contratación ocasional o temporal, la cual debería operar como una figura excepcional, orientado a que se priorice la precarización del empleo y con ello la afectación de la estabilidad laboral.

En lo que corresponde a los ordenamientos de Colombia, Perú y Argentina, puesto que si bien la contratación con esa naturaleza se encuentra normativamente reconocida, pero esta se encuentra ligada o condicionada a que exista una causa objetiva, real y transitoria, en el caso de la jurisprudencia constitucional esta ha desarrollado formas esenciales para la corrección frente a la existencia del uso abusivo de temporalidad, tales como la estabilidad laboral reforzada en el caso de la legislación colombiana, la desnaturalización del contrato en el ordenamiento peruano y la representación del contrato eventual como aquella figura de aplicación excepcional en el ordenamiento argentino.

A su vez, es muy necesario señalar que en las legislaciones de Colombia, Perú y Argentina el carácter de persona sustituta, no se encuentra regulada, o en términos generales, no existe una categoría normativa equivalente que reconozca este estatus en su norma vigente, aunque existen proyectos de ley que pudieran ayudar a implementar este mecanismo a futuro para establecer un control legal y estabilidad. En este contexto, la legislación ecuatoriana se posiciona como pionera en el reconocimiento normativo de la estabilidad

laboral de las personas sustitutas, al establecer un marco jurídico específico que garantiza su protección y permanencia en el empleo público.

Por otra parte, la normativa española demuestra un modelo particular restrictivo de acuerdo a la contratación temporal/ocasional, caracterizado por llevar un control riguroso de las causas que son habilitantes y las sanciones frente a su uso indebido, aunque el ordenamiento español no contempla una figura igual al contrato ocasional ecuatoriano ni este reconoce legalmente la categoría de las personas sustitutas, pero es la normativa mucho más acertada y cercana con la ecuatoriana, porque presenta en ella la categoría de una persona cuidadora no profesional y además consta con convenios que ayuden a obtener un derecho de pensión, situación mucho más formal que la ecuatoriana hasta cierto punto, a diferencia de las anteriores legislaciones que no plantean ningún tipo de concordancia con la legislación ecuatoriana en base a la estabilidad de las personas sustitutas. Manifestando que el modelo más acertado en este caso sería el español puesto que con este si se da un reconocimiento indirecto al cuidador no profesional y el impacto relevante a la estabilidad.

## **7. Conclusión**

Del análisis jurídico desarrollado a lo largo de la presente investigación se concluye que el objetivo general planteado sí se cumple, en la medida en que se logró determinar de forma clara y fundamentada que el uso reiterado o desnaturalizado del contrato de servicios ocasionales en la administración pública ecuatoriana vulnera principios constitucionales esenciales, como la estabilidad laboral, la seguridad jurídica, la prohibición de precarización y la protección reforzada de determinados servidores públicos, especialmente de quienes ostentan la calidad de sustitutos de personas con discapacidad. La interpretación realizada por la Corte Constitucional en la sentencia No. 689-19-EP/20 permitió evidenciar que la temporalidad formal del contrato no puede prevalecer sobre la realidad material del vínculo laboral cuando este encubre funciones permanentes.

En relación con el primer objetivo específico, orientado a establecer el alcance normativo y constitucional del contrato ocasional en la LOSEP y su reglamento, se concluye que este objetivo también fue cumplido, puesto que el estudio demostró que dicha figura tiene un carácter estrictamente excepcional y temporal, destinado únicamente a cubrir necesidades institucionales no permanentes. Sin embargo, la investigación evidenció que, en la práctica administrativa, este límite normativo ha sido desbordado, consolidándose el contrato ocasional como un mecanismo ordinario de vinculación laboral, lo cual contradice su finalidad jurídica y vulnera el mandato constitucional de evitar la precarización del empleo público.

Respecto al segundo objetivo específico, referido al examen de los estándares de protección laboral y expectativa legítima de estabilidad desarrollados por la Corte Constitucional, se verifica su cumplimiento, ya que el análisis de la sentencia No. 689-19-EP/20 permitió identificar criterios jurisprudenciales claros en torno a la primacía de la realidad, la motivación reforzada y la tutela constitucional de los derechos laborales. La investigación confirmó que la Corte reconoce que la renovación sucesiva de contratos ocasionales puede generar una expectativa legítima de estabilidad, cuya inobservancia constituye una vulneración al debido proceso, a la tutela judicial efectiva y a la seguridad jurídica, especialmente cuando se trata de servidores en situación de vulnerabilidad.

En cuanto al tercer objetivo específico, relativo a determinar si la renovación sucesiva o injustificada de contratos ocasionales constituye una práctica administrativa desnaturalizada que vulnera derechos constitucionales, se concluye que este objetivo se cumple plenamente, dado que la investigación demostró que dicha práctica configura una

desviación de finalidad incompatible con la Constitución y con los principios que rigen la función pública. La utilización reiterada del contrato ocasional para cubrir funciones permanentes no solo desnaturaliza la figura prevista en la LOSEP, sino que reproduce esquemas de precarización laboral prohibidos por el ordenamiento constitucional ecuatoriano.

Asimismo, el análisis comparado permitió reforzar los hallazgos de la investigación, evidenciando que otros ordenamientos jurídicos de la región y de Europa han desarrollado mecanismos correctivos frente al uso abusivo de la contratación temporal, tales como la estabilidad laboral reforzada, la desnaturalización del contrato o la recalificación del vínculo laboral. Esta comparación confirma que la problemática identificada en el Ecuador no es aislada, pero sí presenta particularidades relevantes, especialmente por el reconocimiento normativo y jurisprudencial de la protección reforzada de las personas sustitutas, aspecto en el que el ordenamiento ecuatoriano se presenta como pionero.

En conclusión, general, los objetivos de la investigación fueron alcanzados, permitiendo afirmar que la inestabilidad laboral derivada del uso indebido del contrato ocasional constituye un problema estructural del empleo público ecuatoriano. Si bien la sentencia No. 689-19-EP/20 representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales y en el control constitucional de la actuación administrativa, su eficacia dependerá de una aplicación sistemática y coherente por parte de las instituciones públicas. En consecuencia, se evidencia la necesidad de fortalecer los criterios normativos y administrativos que garanticen que el contrato ocasional sea utilizado conforme a su naturaleza excepcional, evitando que continúe operando como un mecanismo de precarización encubierta en el sector público.

## **8. Recomendación**

### **8.1.Propuesta de regulación excepcional para personas sustitutas bajo contrato ocasional en el servicio público**

La Sentencia No. 689-19-EP/20 marca un precedente jurisprudencial relevante en el que resulta evidente la existencia de un vacío normativo respecto de la regulación del contrato ocasional de trabajo en el servicio público, específicamente en relación con las personas sustitutas de personas con discapacidad. Este vacío adquiere especial importancia, en tanto su ausencia puede generar situaciones de indefensión y vulneración de derechos de quienes integran grupos de atención prioritaria, particularmente las personas con discapacidad y sus sustitutos.

A partir de este escenario, la presente propuesta se orienta a la incorporación de un capítulo específico dentro del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), que regule de manera expresa la situación de las personas sustitutas que mantienen una relación laboral bajo la modalidad de contrato ocasional. Dicha regulación se plantea reconociendo que se trata de una excepción a la regla general, y procurando, en todo momento, no desnaturalizar la esencia del contrato ocasional, cuya naturaleza es temporal y no genera estabilidad laboral.

Si bien es cierto que el contrato ocasional, por regla general, no otorga estabilidad ni genera un derecho subjetivo a indemnización al momento de su terminación, en el caso de las personas sustitutas resulta necesario introducir una regulación diferenciada. Ello se justifica en la medida en que la finalidad de la indemnización propuesta no radica en la naturaleza del vínculo contractual, sino en la protección de derechos constitucionales que, ante la falta de regulación específica en la normativa del servicio público, quedan desprotegidos.

En este sentido, el derecho a una indemnización excepcional no surge por el tipo de contrato celebrado con la administración pública, sino por la calidad jurídica de sustituto,

condición que se mantiene inalterable con independencia de la modalidad contractual bajo la cual se presten los servicios. Esta calidad implica una carga económica, social y de cuidado significativamente mayor, especialmente cuando se trata de personas con discapacidad en situación de doble vulnerabilidad, lo que exige una respuesta normativa acorde con el principio de igualdad material.

La necesidad de esta regulación se fundamenta, además, en el mandato constitucional y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, que imponen al Estado el deber reforzado de protección de los derechos de las personas con discapacidad. En consecuencia, la propuesta no busca equiparar el contrato ocasional a un contrato indefinido ni otorgar estabilidad laboral encubierta, sino establecer mecanismos de protección proporcional que eviten situaciones de indefensión derivadas de la terminación del vínculo laboral.

En consecuencia, se propone la creación de un capítulo reglamentario conformado por disposiciones específicas que permitan una protección efectiva y razonable, sin extender de manera generalizada beneficios incompatibles con la naturaleza del contrato ocasional.

El capítulo propuesto estará estructurado de la siguiente manera:

Un primer artículo, relativo al alcance de la norma, que delimite de forma clara a los sujetos destinatarios de la regulación, esto es, las personas sustitutas conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica de personas con discapacidad y la normativa administrativa vigente, que mantengan una relación de dependencia con el Estado bajo la modalidad de contrato ocasional de servicios.

Un segundo artículo, que establezca las condiciones y requisitos para acceder a la indemnización especial, considerando criterios objetivos y verificables que permitan identificar situaciones de vulnerabilidad debidamente acreditadas.

Un tercer artículo, que regule la forma de cálculo y otorgamiento de la indemnización, atendiendo al tiempo efectivo de prestación de servicios, de manera proporcional y razonable.

Un último artículo, destinado a garantizar la no discriminación de las personas sustitutas dentro del ámbito laboral, prohibiendo prácticas que limiten su acceso, permanencia o trato equitativo en el empleo por parte del empleador público.

Esta propuesta normativa busca cerrar el vacío identificado por la jurisprudencia constitucional, armonizando la protección reforzada de los derechos de las personas con discapacidad y sus sustitutos con la naturaleza jurídica del contrato ocasional, sin desvirtuar sus características esenciales ni generar una estabilidad laboral incompatible con dicha modalidad.

En virtud de lo expuesto, y con el propósito de materializar normativamente los criterios desarrollados, se propone la incorporación del siguiente capítulo al Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, el cual establece disposiciones excepcionales, claras y proporcionales aplicables a las personas sustitutas de personas con discapacidad vinculadas mediante contrato ocasional, sin alterar la naturaleza jurídica de dicha modalidad contractual.

De la protección excepcional de las personas sustitutas de personas con discapacidad vinculadas mediante contrato ocasional en el servicio público

**Art 1.-** Alcance. El presente capítulo regula, de manera excepcional, la situación de las personas sustitutas de personas con discapacidad que mantengan una relación de dependencia con entidades del sector público bajo la modalidad de contrato ocasional de servicios, conforme a la Ley Orgánica de personas con discapacidad y la normativa aplicable.

La aplicación de este capítulo no genera estabilidad laboral ni modifica la naturaleza temporal del contrato ocasional, y tampoco reconoce un derecho general a indemnización por la sola terminación del vínculo contractual. Su finalidad es evitar situaciones de indefensión material derivadas de la falta de regulación específica en el régimen del servicio público, en atención a la protección reforzada de los grupos de atención prioritaria.

**Art. 2.-** Condiciones para el acceso a la indemnización excepcional.

La indemnización excepcional prevista en este capítulo procederá únicamente cuando la persona servidora pública cumpla de manera concurrente con las siguientes condiciones:

a) Que se encuentre debidamente acreditada su calidad de sustituta de una persona con discapacidad, conforme a la Ley Orgánica de Discapacidades y la normativa administrativa correspondiente;

b) Que se evidencie que la persona sustituta depende económicamente de manera principal o exclusiva de la remuneración percibida a través del contrato ocasional celebrado con la entidad pública, sin que se verifique la existencia de otras fuentes de ingresos estables que garanticen el sostenimiento del cuidado de la persona con discapacidad;

c) Que la remuneración derivada del contrato ocasional constituya el medio necesario para asegurar la atención, cuidado, tratamiento médico, rehabilitación o subsistencia de la persona con discapacidad sustituida; y,

d) Que la terminación del contrato ocasional se produzca por decisión unilateral de la entidad empleadora.

El cumplimiento de estas condiciones deberá ser verificable y debidamente motivado por la entidad empleadora o, en su caso, por la autoridad competente.

**Art. 3.-** Indemnización excepcional y forma de otorgamiento.

Verificadas las condiciones previstas en el artículo anterior, la entidad empleadora reconocerá una indemnización excepcional calculada de forma proporcional al tiempo efectivamente laborado bajo contrato ocasional, tomando como base la mejor remuneración mensual percibida por la persona servidora pública durante la vigencia del vínculo laboral.

La indemnización se concederá conforme a los siguientes tramos:

Desde 1 mes hasta 6 meses de servicios: indemnización equivalente a 3 meses de la mejor remuneración.

Más de 6 meses y hasta 12 meses de servicios: indemnización equivalente a 6 meses de la mejor remuneración.

Más de 12 meses y hasta 24 meses de servicios: indemnización equivalente a 12 meses de la mejor remuneración.

Más de 24 meses de servicios: indemnización equivalente a 18 meses de la mejor remuneración.

En ningún caso el monto de la indemnización podrá exceder el máximo previsto en la Ley Orgánica de las personas con discapacidad.

**Art. 4.-** Garantía de no discriminación en la contratación.

Las entidades del sector público no podrán abstenerse de contratar, renovar o vincular a personas sustitutas de personas con discapacidad bajo la modalidad de contrato ocasional, ni adoptar decisiones que limiten su acceso al empleo, por el solo hecho de su condición de sustitutas o por la eventual aplicación de la indemnización excepcional prevista en este capítulo.

Toda práctica administrativa que tenga por finalidad evitar la contratación o renovación de personas sustitutas con el propósito de eludir el reconocimiento de la indemnización excepcional será considerada discriminatoria y contraria a los principios de igualdad material, atención prioritaria y protección reforzada, y dará lugar a las siguientes responsabilidades, administrativas, civiles y constitucionales de versar sobre la vulneración de derechos fundamentales.

**8.2. Medida subsidiaria de acción afirmativa con criterio de prioridad en concursos de mérito y oposición.**

De manera complementaria a la propuesta normativa principal, se plantea como una medida subsidiaria la posibilidad de que las entidades del sector público, en el ámbito de su autonomía administrativa y normativa interna, adopten mecanismos de acción afirmativa

orientados a favorecer la inclusión laboral de personas sustitutas de personas con discapacidad, otorgándoles un criterio de prioridad debidamente delimitado en los concursos de mérito y oposición.

La finalidad de esta medida no es alterar el régimen de acceso al servicio público ni desconocer los principios de mérito, capacidad y oposición que rigen los concursos públicos, sino generar condiciones reales de igualdad material para personas que, por su rol de cuidado permanente, asumen una carga socioeconómica diferenciada que limita sus oportunidades de acceso a empleos estables. En este marco, la prioridad propuesta no constituye un beneficio automático ni una ventaja previa en la fase de evaluación.

En este sentido, la prioridad a favor de las personas sustitutas deberá aplicarse únicamente una vez que el postulante haya aprobado todas las etapas del concurso, incluyendo las evaluaciones de mérito y oposición con las calificaciones mínimas exigidas, y podrá operar como un criterio preferente de desempate o ponderación final, sin habilitar nombramientos directos ni excepciones al procedimiento regular.

La aplicación de este criterio de prioridad deberá respetar los límites del ordenamiento jurídico vigente, evitando desnaturalizar la figura del contrato ocasional o afectar la transparencia, objetividad e imparcialidad del sistema de concursos públicos. Por el contrario, se concibe como un mecanismo interno, razonable y proporcional, orientado a promover prácticas inclusivas dentro del sector público.

La incorporación de esta medida permitiría a las entidades públicas fortalecer políticas de inclusión laboral y atención prioritaria, garantizando que la condición de sustituto sea considerada como un elemento relevante dentro del marco de la igualdad material, sin transgredir los principios que rigen el acceso a la carrera administrativa.

## 9. Bibliografía

- Asamblea Constituyente. (20 de octubre de 2008). *Asamblea Constituyente*. Obtenido de Constitución de la República del Ecuador: [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)
- Asamblea Nacional del Ecuador. (6 de 10 de 2010). *Asamblea Nacional del Ecuador*. Obtenido de Ley Orgánica del Servicio Público. Registro Oficial Suplemento 294.:  
[https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_mdt\\_4.3\\_ley\\_org\\_ser\\_p%C3%BAb.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf)
- Bagre, J. (1 de Enero de 2006). *Revista Mexicana De Derecho Constitucional*. Obtenido de FERRER MAC-GREGOR, Eduardo, Interpretación constitucional:  
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5764/7585>
- Codigo Sustantivo del Trabajo. (1950). *Decreto 2663*. Colombia: Ministerio de trabajo . Obtenido de  
[https://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/NORMATIVA/TEXTOS\\_COMPLETOS/5\\_DECRETOS/DECRETOS%201950/Decreto%202663%20de%201950%20\(C%C3%B3digo%20Sustantivo%20del%20Trabajo\).pdf](https://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/NORMATIVA/TEXTOS_COMPLETOS/5_DECRETOS/DECRETOS%201950/Decreto%202663%20de%201950%20(C%C3%B3digo%20Sustantivo%20del%20Trabajo).pdf)
- Corte Constitucional de Colombia. (2007). *sentencia SU-049-2007*. Obtenido de  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83237>
- Corte Constitucional del Ecuador. (22 de 7 de 2020). *Corte Constitucional del Ecuador*. Obtenido de Sentencia No. 689-19-EP/20:  
[https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhenBldGE6J3RyYW1pdGUnLCBldWlkOidiOTczYTUyOC0yNTA1LTQyOTEtYjYzYi1iYTA1N2JjZWZkNTIucGRmJ30=](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhenBldGE6J3RyYW1pdGUnLCBldWlkOidiOTczYTUyOC0yNTA1LTQyOTEtYjYzYi1iYTA1N2JjZWZkNTIucGRmJ30=)
- Corte Constitucional del Ecuador. (25 de 4 de 2024). *Corte Constitucional del Ecuador*. Obtenido de Sentencia No. 2126-19-EP/24.: [https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2024/05/Sentencia\\_de\\_accion\\_extraordinaria\\_de\\_accion\\_de\\_proteccion.pdf](https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2024/05/Sentencia_de_accion_extraordinaria_de_accion_de_proteccion.pdf)
- Courtis, C., & Abramovich, V. (s.f.). *institucional de la Universidad Nacional de La Plata*. Obtenido de Los derechos sociales como derechos:  
<http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/los-derechos-sociales-como-derechos-2.pdf>
- García, E., & Fernández, T. (2013). *Curso de derecho administrativo, Volumen*. Madrid: Civitas.
- Gordillo, A. (2017). *FUNDACIÓN DE DERECHO ADMINISTRATIVO*. Obtenido de Tratado de Derecho: [https://www.gordillo.com/pdf\\_tomo1/tomo1.pdf](https://www.gordillo.com/pdf_tomo1/tomo1.pdf)

- Ley 361 de 1997. (1997). *Decreto de ley 361 de 1997*. (Eva, Ed.) Colombia: Departamento Administrativo de la Funcion Publica. Obtenido de [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=343](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=343)
- Ley 39/2006. (2007). *Promocion de la Autonomia Personal y Atencion a las personas en situacion de dependencia*. Madrid: Agencia Estatal Boletin Oficial del Estado. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-21990-consolidado.pdf>
- Ley de Contrato de Trabajo. (1976). *Ley N° 20744*. Buenos Aires: SAIJ. Obtenido de [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/legislacion/Ley\\_020744\\_1976.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/legislacion/Ley_020744_1976.pdf)
- Ley de productividad y competitividad laboral. (1997). *Decreto Supremo N° 003-97-TR*. Lima: Congreso . Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_003\\_27\\_03\\_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Ley del Estatuto de los Trabajadores. (2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>
- Ley General de la persona con Discapacidad. (2023). *Ley N°29973*. Lima: Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables . Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/534697/223512-ley-general-de-la-persona-con-discapacidad\\_actualizada.pdf?v=1725564015](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/534697/223512-ley-general-de-la-persona-con-discapacidad_actualizada.pdf?v=1725564015)
- Ley Organica de Discapacidades. (2012). Quito: Registro Oficial. Obtenido de [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)
- Matamoros, D. (Octubre de 2023). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. Obtenido de Los Contratos Ocasionales: la Necesidad Institucional Frente al: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/11516-Texto%20del%20art%C3%ADculo-58720-1-10-20240614.pdf>
- Orbe, M. D. (2025). *Universidad Andina Simón Bolívar* . Obtenido de La simulación o fraude laboral mediante el uso de contratos civiles: [https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/10281/1/T4484-MDLSS-Orbe-La%20simulacion.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/10281/1/T4484-MDLSS-Orbe-La%20simulacion.pdf?utm_source=chatgpt.com)
- RD, 615/2007. (2007). *Convenio Especial para cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia*. Madrid: Ministerio de Trabajo. Obtenido de <https://www.boe.es/boe/dias/2007/05/12/pdfs/A20602-20605.pdf>
- Real Decreto 2720/1998. (1998). Madrid: Boletin Oficial del Estado. Obtenido de <https://boe.es/boe/dias/1999/01/08/pdfs/A00568-00570.pdf>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2011.). *Exp N° 04794-2016-PAC/TC*. Peru: Tribunal Constitucional. Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2017/04794-2016-AA.pdf>

- Veloz, D. (2025). *Universidad Laica Vicente Rocafuerte*. Obtenido de Precarización laboral en el sector público: análisis sobre la aplicación de contratos de servicios ocasionales: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/7748>
- Villagomez, V., Estupiñan, J., & Chiriboga, G. (2022). *Universidad Regional Autónoma de Los Andes*. Obtenido de El derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad en relación con la estabilidad laboral: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9001900>
- Zavala, J. (01 de Septiembre de 2010). *Iuris Dictio*. Obtenido de Teoría de la seguridad jurídica: <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/iurisdictio/article/view/709/781>