



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**"REGULACIÓN POR PARTE DE LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE
LA SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS
CONTRATADOS BAJO LA MODALIDAD OCASIONAL"**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA DEL
ECUADOR**

AUTORAS: PAULA DANIELA VERA FAJARDO

MARIA BELEN RODAS FLORES

DIRECTOR DR. WASHINGTON ANDRES SANCHEZ URGILES MGS

CUENCA- ECUADOR

2022

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

"REGULACIÓN POR PARTE DE LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE LA
SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS CONTRATADOS BAJO
LA MODALIDAD OCASIONAL"

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA DEL
ECUADOR**

AUTORAS: PAULA DANIELA VERA FAJARDO

MARIA BELEN RODAS FLORES


DIRECTOR: DR. WASHINGTON ANDRES SANCHEZ URGILES MGS.

CUENCA- ECUADOR

2022

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO


DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD

 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p>DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD</p>	<p>CÓDIGO: F – DB – 34 VERSION: 01 FECHA: 2021-04-15 Página 1 de 1</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------


Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

María Belen Rodas Flores portador(a) de la cédula de ciudadanía N° 0105783922. Paula Daniela Vera Fajardo portador(a) de la cédula de ciudadanía N° 0105204895. Declaramos ser las autoras de la obra: "REGULACIÓN POR PARTE DE LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE LA SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS CONTRATADOS BAJO LA MODALIDAD OCASIONAL", sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, 13 de mayo de 2022

F: 
María Belen Rodas Flores

C.I. 0105783922

F: 
Paula Daniela Vera Fajardo

C.I. 0105204895

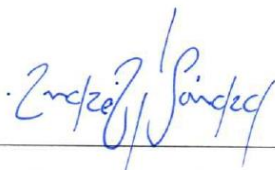
www.ucacue.edu.ec

CERTIFICACIÓN TUTOR



CERTIFICO

Certifico que el presente Trabajo de Investigación fue desarrollado por **MARÍA BELÉN RODAS FLORES Y PAULA DANIELA VERA FAJARDO**, con el Título "**REGULACIÓN POR PARTE DE LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE LA SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS CONTRATADOS BAJO LA MODALIDAD OCASIONAL**", bajo mi supervisión.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Washington Andrés Sánchez Urgiles', written over a horizontal line.

DR. WASHINGTON ANDRES SANCHEZ URGILES MGS.

Tutor

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado principalmente a nuestros padres: Fabian, Diana, Marcia y Pablo; quienes han sido el pilar fundamental a lo largo de nuestras vidas, especialmente en los momentos más difíciles de todo nuestro proceso universitario, como también a lo largo de nuestras vidas. Sin su amor incondicional, apoyo y enseñanzas, se nos hubiese sido imposible cumplir esta meta tan grande en nuestras vidas.

A nuestros hermanos: María José, Jorge Luis y Pablito; por todo sus consejos y amor que ha permitido que lleguemos tan lejos. A todos nuestros familiares y amigos que nos apoyaron y creyeron en nuestras metas y sueños, sin su apoyo y cariño el presente trabajo no se hubiese llevado a cabo.

Paula Daniela Vera Fajardo - Maria Belén Rodas Flores

AGRADECIMIENTO

Agradecemos principalmente a Dios, ya que con su bendición y eterno amor nos ha permitido llegar tan lejos. Un agradecimiento especial a nuestro tutor, Dr. Andrés Sánchez, ya que, gracias a sus conocimientos, paciencia, ayuda y gran disponibilidad hacia nosotras, logramos acabar a nuestro trabajo de investigación. A los docentes y autoridades que forman parte de la Universidad Católica de Cuenca, por brindarnos ciclo a ciclo su ayuda y conocimientos para culminar esta maravillosa esta etapa universitaria.

Paula Daniela Vera Fajardo - Maria Belén Rodas Flores

RESUMEN

La contratación por modalidad ocasional es una figura jurídica consagrada dentro de nuestro ordenamiento jurídico, cuya finalidad es la de contratar a una persona para la prestación de un servicio, cuya finalidad es la realización de actividades no habituales por un periodo determinado de tiempo; esta modalidad opera tanto en el ámbito privado como público, sin embargo en el tema que nos compete, y con un enfoque en el sector público, resulta necesario analizar el uso que se le da a la contratación ocasional dentro de las diferentes instituciones públicas de nuestro país, para que de esta forma se pueda determinar la forma indebida y el mal uso que se le da, es decir para demostrar los abusos y arbitrariedades cometidas por parte de las autoridades administrativas de las diferentes instituciones públicas a causa de la precaria e insuficiente regulación que existe de los contratos por modalidad ocasional. Además, es necesario determinar los principales problemas que se producen y las situaciones que se generan a causa del mal uso de esta figura jurídica sobre todo para los servidores públicos contratados bajo la modalidad contractual en mención, quienes son directamente afectados por la evidente vulneración de sus derechos Constitucionales. Para ello se utilizó una metodología Deductiva e inductiva, así como también analítico-sintético ya que se estudiará la problemática de una manera profunda recopilando datos e información para que así se pueda explicar de mejor manera la presencia del abuso por parte de la administración pública hacia los servidores públicos contratados bajo la modalidad ocasional.

PALABRAS CLAVES:

Contrato, contrato ocasional, servicio público, modalidad ocasional.

ABSTRACT

Hiring by occasional modality is a consecrated legal figure within our legal system, whose purpose is to hire a person to provide a service, whose purpose is to carry out unusual activities for a certain period of time; This modality operates both in the private and public spheres, however in the matter that concerns us, and with a focus on the public sector, it is necessary to analyze the use that is given to occasional hiring within the different public institutions of our country. country, so that in this way the improper form and the misuse that is given to it can be determined, that is to say to demonstrate the abuses and arbitrariness committed by the administrative authorities of the different public institutions due to the precarious and insufficient regulation that exists of contracts by occasional modality. In addition, it is necessary to determine the main problems that occur and the situations that are generated due to the misuse of this legal figure, especially for public servants hired under the aforementioned contractual modality, who are directly affected by the evident violation of their rights. Constitutional rights. For this, a deductive and inductive methodology will be used, as well as an analytical-synthetic one, since the problem will be studied in depth, collecting data and information so that the presence of abuse by the public administration towards public servants hired under the occasional modality.

KEYWORDS:

Contract, occasional contract, public service, occasional modality.

ÍNDICE

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD	I
CERTIFICACIÓN TUTOR	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN	V
PALABRAS CLAVES:.....	V
ABSTRACT	VI
KEYWORDS:	VI
ÍNDICE.....	VII
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1	3
ALCANCE CONTRACTUAL DE LA LOSEP Y SU REGLAMENTO	3
1. NATURALEZA DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA:	3
2. LA CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO:	4
2.1 CARRERA ADMINISTRATIVA.....	5
3. DE LOS CONTRATOS OCASIONALES.	7
3.1 ESTABILIDAD LABORAL DENTRO DEL CONTRATO OCASIONAL	10
3.2 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN BAJO CONTRATO OCASIONAL	11
3.2.1 EL CONTRATO OCASIONAL PARA MUJERES EMBARAZADAS, PERIODO DE LACTANCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD	12
2.1.4 CONTRATOS OCASIONALES DENTRO DE PROYECTOS DE INVERSIÓN....	15
3.3 ACTIVIDADES NO HABITUALES DENTRO DEL CONTRATO OCASIONAL. 16	
4. PERIODO DE DURACIÓN:	18
5. PERSONAL PERMITIDO BAJO LA MODALIDAD OCASIONAL	19
6. PARTIDA PRESUPUESTARIA:	20
7. CAUSALES PARA TERMINAR EL CONTRATO OCASIONAL.....	21
8. REMOCIÓN DEL CARGO.....	23
9. EXCEPCIONALIDAD.	23
CAPÍTULO 2	25

PRONUNCIAMIENTOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON CONTRATO OCASIONAL FRENTE A SU ESTABILIDAD.....	25
1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA:.....	25
2. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LOS FALLOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL:	27
A. DERECHOS VULNERADOS:.....	30
B. RESOLUCIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE EL ABUSIVO USO LOS CONTRATOS OCASIONALES.....	38
CAPÍTULO 3	41
CORRECTO ACCIONAR DE LAS INSTITUCIONES PUBLICAS CON RESPECTO AL CONTRATO OCASIONAL Y LA INSERCIÓN DE UNA POSIBLE REFORMA	41
1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA:.....	41
2. PROCESO Y SUS FALENCIAS.....	42
3. RESOLUCIONES Y PRONUNCIAMIENTOS DE LOS JUECES.....	46
4. SOLUCIONES JURIDICAS.....	48
CONCLUSIONES:.....	53
RECOMENDACIONES:	54
REFERENCIAS	58
ANEXOS	61

INTRODUCCIÓN

El Ecuador reconoce al trabajo como un derecho, el cual se encuentra garantizado tanto en nuestra constitución, como también en diferentes convenios internacionales. Dentro del país se acoge dos sectores en donde se puede hacer efectivo tal derecho, por un lado, está el sector público, como también el sector privado, ambos sectores tienen normas específicas que regulan el trabajo dentro de los mismos. Cuando se habla del trabajo dentro del sector público, es importante referirse a la “Ley Orgánica De Servicio Público”, norma que se encarga de regular la relación entre el Estado representado por las distintas instituciones públicas como parte contratante y al servidor público como parte contratada; entendiendo así que el servidor público presta sus servicios lícitos y personales al sector público o, en otras palabras, al Estado.

El mencionado sector reconoce al trabajo como tal en tres modalidades, nombramiento definitivo, nombramiento provisional y contrato ocasional. Tanto el nombramiento definitivo, como provisional están adecuados para aquellas actividades habituales, de la institución y propias de la institución pública etc. Para nombramiento definitivo y por ende ingresar a la carrera administrativa, se necesita ser el ganador de un concurso de méritos y oposición. El nombramiento provisional está orientado a ocupar determinados puestos, por ejemplo, aquellos que están dentro de una escala jerárquica superior, por un tiempo determinado hasta que se declare al ganador del concurso público de méritos y oposición designada para cada puesto o área dentro de la institución.

En caso del contrato por modalidad ocasional, se entiende que solo puede darse para actividades no habituales dentro del sector público, como también para atender todas esas necesidades temporales requeridas por parte de las instituciones públicas fuera del alcance de la órbita de acción de la institución. Es importante recordar también que, la persona que quiera prestar sus servicios al sector público no debe encontrarse en ninguna de los impedimentos que la ley prohíbe para ejercer un cargo público.

Con respecto a todo lo anteriormente mencionado, la presente investigación se centrará en analizar el abuso del contrato de servicios ocasionales desde un enfoque constitucional, cuando el mismo es utilizado para actividades que no son de su naturaleza, es decir para actividades habituales de una institución pública; o cuando la contratación ocasional sobrepasa el tiempo límite de duración determinado en la ley, como también el constante abuso de la norma por parte de la administración pública al faltar a la seguridad jurídica y al generar expectativas de

estabilidad laboral dentro la modalidad contractual objeto de la presente investigación, cuando su verdadera naturaleza implica todo lo contrario.

CAPÍTULO 1

ALCANCE CONTRACTUAL DE LA LOSEP Y SU REGLAMENTO

1. NATURALEZA DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA:

Cuando se habla acerca de las instituciones públicas, se hace referencia a organizaciones que realizan actividades de interés y de carácter público, lo cual quiere decir que las mismas fueron creadas para satisfacer las necesidades de las personas pertenecientes a un estado. Existen teorías, dentro de las cuales se sostiene que dichas organizaciones públicas o privadas son afectadas por expectativas y presiones por parte de la sociedad, ya que muchas de las veces, las instituciones pertenecientes a un estado son creadas con un fin particular en relación al pueblo, pero con el pasar del tiempo el objetivo no se puede cumplir, lo cual hace que dichas instituciones deban aumentar su capacidad de supervivencia.

La legitimidad juega un papel muy importante en la administración pública, ya que siempre existirá un nivel de desconfianza por parte de la población al momento de poner sus intereses en manos del poder del estado, con relación a cómo pueden atender a las distintas necesidades e intereses que caracteriza a un pueblo como tal; para lo cual se debe complacer una larga lista tanto de derechos, como también de obligaciones por parte de ambas partes, esto quiere decir que tanto la administración pública a cargo de las distintas instituciones, como también de las personas que trabajan para satisfacer los requerimientos de la población.

En relación a lo anteriormente mencionado, debemos tener en cuenta que el presente estudio está enfocado en el manejo de las instituciones creadas por el estado como tal. Es necesario resaltar que el tema contractual que se va a estudiar a continuación se encuentra inmerso en una esfera netamente de carácter público, el cual permitirá desarrollar funciones propias pertenecientes a la administración estatal por ende la actividad a realizar es de orden únicamente público; (Pacheco, Fernández, & Guédez, 2017) esta relación contractual mediante el servidor que presta sus servicios no se encuentra regulada por el Código De Trabajo, ya que esta es de carácter privado salvo en los casos que la ley mande lo contrario, sin embargo el presente estudio se direccionara a las normas de la Ley Orgánica de Servicio Público, tomando en cuenta todo aquello que signifique el trabajo dentro del sector público y a su vez lo que significa servir al estado.

2. LA CARRERA DEL SERVICIO PÚBLICO:

Los Servidores Públicos que trabajen para las distintas instituciones creadas por el estado, deberán reunir una serie de elementos que los caracterizara como aquellos que siguen la carrera del servicio público. El conjunto de conocimientos, aptitudes y actitudes, además de la predisposición que los mismos tienen para ejercer deberes de la institución para la cual prestan servicios, harán imprescindibles a estas personas en la institución (Ruiz, 2016). Se debe considerar que todos los trabajadores serán aptos para seguir la carrera del servicio público, esto quiere decir que se dejara de lado todo tipo de discriminación.

La carrera del servicio público ofrece a sus funcionarios incentivos que ayudaran a que los mismos puedan atender todo requerimiento de la población en razón del objetivo o fin de la institución pública para la cual trabaja. La Ley Orgánica De Servicio Público en su artículo 82 nos indica que el fin de la carrera del servicio público, es regular estructuración de puestos, motivando a los Servidores Públicos mediante normas y técnicas para que los mismos puedan desarrollarse dentro de la carrera del servicio público y que para posteriormente puedan evolucionar en su vida tanto profesional, como laboral.

Se debe recalcar que el tema de incentivos para los servidores públicos, le compete únicamente al área de talento humano, además de evaluar la evolución de cada uno de los servidores de la institución para la cual prestan servicios, como también el desempeño de cada uno de ellos al momento de atender las necesidades de la población. En torno a la evaluación de puestos dentro de la institución, es una tarea que debe ir de acuerdo a las políticas y normas emanadas por el Ministerio De Trabajo, ya que ahí es donde se puede saber acerca de las responsabilidades, como también de las sanciones que se le puede emitir a las personas encargadas del área de talento humano al momento de realizar erróneamente los informes con respecto a la evaluación de los puestos institucionales, como también un mal direccionamiento de incentivos etc. (Garzón, 2016)

El manual de evaluación de puestos, debe llevar un estudio a fondo sobre la situación de cada trabajador, esto quiere decir que cada trabajador tendrá un informe sobre datos generales personales, nivel de estudio alcanzado, ubicación geográfica, cargas familiares, información

sobre su situación socioeconómica, experiencia etc. Según los datos recolectados por el personal encargado de talento humano, se podrá evaluar que servidor podrá llegar a ser parte de la carrera de servicio público, como también designación de puesto e incentivos para el mismo.

La evaluación del desempeño de los servidores públicos, dentro de la carrera de servicio público es de vital importancia dentro de las instituciones públicas, ya que según el estudio del trabajador se dará paso a incentivos que ayudaran al desarrollo tanto profesional, como personal del trabajador. De cierto modo, pertenecer a la carrera de servicio público conlleva una serie de beneficios para el servidor, lo cual recaerá en una suerte de estabilidad laboral para el mismo.

2.1 CARRERA ADMINISTRATIVA

Dentro del sector público, La Carrera Administrativa, si se podría decir, es la institución de más alto rango en donde un Servidor Público puede prestar sus servicios; esto, es decir, que es en donde se desarrollaran las actividades de los Servidores Públicos que salieron victoriosos de un concurso de méritos y oposición, lo cual conlleva a que los mismos sean merecedores del nombramiento definitivo dentro de la institución en la que trabajan. El nombramiento definitivo significa que el Servidor Público paso por un proceso transparente de calificación de conocimientos, eficacia y una serie de requisitos indispensables, que significaran que la Institución Pública tiene a los mejores profesionales.

El formar parte de La Carrera Administrativa, conlleva un sin número de responsabilidades, esto quiere decir que el Servidor Público a quien se le otorgue el nombramiento definitivo, sabe que tiene gran responsabilidad administrativa en sus manos, es por eso que el “incentivo” para aquellos ganadores del concurso de méritos y oposición es alto. El Servidor Público dentro de La Carrera Administrativa no solo está en una alta jerarquía dentro del organigrama de la Institución Pública, sino también ejerce su carrera profesionalmente para el Estado como tal. El ganador deberá tener en cuenta que entrar a La Carrera Administrativa significaría como tal tener un medio de permanencia, como también de estabilidad para toda su vida.

Los beneficios de entrar a La Carrera Administrativa son muchos, pero debemos resaltar aquel que se considera como más “importante”; la estabilidad, lo cual significa muchísimo para el servidor que presta sus servicios a una institución pública, y esto quiere decir que el Servidor Público no tendrá miedo a ser despedido injustamente, ya que las reglas son claras y el mismo puede quedarse en su cargo hasta que tenga la voluntad de hacerlo; la llamada “estabilidad” no solo es aquella del cargo que desarrolla dentro de la institución, sino también la económica y esto va de la mano con otro de los beneficios que acarrea La Carrera Administrativa, hablamos de los incentivos para los Servidores Públicos, lo cual significa que el Servidor Público no solo recibirá su remuneración mensual, sino también incentivos económicos para que el mismo pueda cumplir a cabalidad su deber de atender con eficiencia las necesidades del pueblo. Conforme al artículo 82, inciso segundo de la Ley Orgánica De Servicio Público.

Otro de los beneficios que conlleva pertenecer al servicio de la Carrera Administrativa sería el de la educación, si bien se sabe que el Servidor Público que alcance su nombramiento definitivo de por sí debe tener una instrucción profesional bastante alta, se le permitirá que el mismo siga instruyéndose, lo que significa que podrá acceder a programas de capacitación, como también a estudios de Postgrado, Magistratura etc. Además, el Servidor Público tendrá la oportunidad de tomar una licencia tanto no remunerada, como remunerada. En caso de que el Servidor Público requiera un programa de capacitación personal tal y como lo hablamos con anterioridad, después de haber reunido los requisitos necesarios por la Unidad De Talento Humano para este tipo de licencia, la institución generará el *permiso sin remuneración*, lo cual quiere decir que podrá ausentarse de su cargo hasta que el mismo pueda alcanzar el título de nivel de estudio que realizó o haber culminado sus estudios u proyectos; según el artículo 41 de reglamento a la Ley Orgánica De Servicio Público posteriormente el Servidor Público regresará a sus actividades dentro de la institución y deberá reponer el tiempo utilizado en los estudios para los cuales la Unidad De Talento Humano otorgó la licencia, laborando en la institución.

Por otra parte, también existe la licencia con remuneración para estudios o investigaciones, después de que el Servidor Público haya presentado la solicitud a la Unidad De Talento Humano y de que la solicitud tenga que ver con fines institucionales, se le podrá otorgar el permiso por el tiempo que dure el proyecto, estudio o investigación con fines para con la institución. Este tipo de licencia es un tanto particular, ya que, al ser su fin netamente institucional, se le debe otorgar igualmente su remuneración, así no este ejerciendo sus actividades con

normalidad dentro de la institución. De igual manera, cuando el Servidor Público culmine tal estudio, proyecto o investigación, debe regresar a devengar todo el tiempo utilizado, como también transmitir todos los conocimientos adquiridos.

3. DE LOS CONTRATOS OCASIONALES.

En el sector público, existen tres clases de modalidades contractuales reguladas por la Ley Orgánica De Servicio Público, que establecen como deben ser las relaciones dentro de la Administración Pública, es decir respectivamente entre la institución pública como ente contratante y el Servidor Público como contratado. Las tres modalidades se dividen en: Nombramiento definitivo, Nombramiento Provisional y Contrato Ocasional. El contrato ocasional como tal, se encuentra descrito en el art 58 de La Ley Orgánica De Servicio Público, dentro del cual se encuentran establecidos todos los lineamientos por los cuales una persona puede ser contratada bajo esta modalidad, conforme se explica a continuación:

La contratación a personal por medio de la modalidad ocasional será ordenada únicamente por autoridad competente solo en casos de que se requiera la realización de actividades o necesidades no permanentes de la institución, esto previo a la autorización por parte de Unidad De Talento Humano, la cual llevará consigo el respectivo informe de la disponibilidad económica y partida presupuestaria del estado para que se de dicha contratación.

Los servidores públicos contratados bajo esta modalidad, no podrán sobrepasar el 20% de la totalidad de personal de la institución contratante. Si llegase a sobrepasar tal porcentaje, se deberá contar con el permiso previo del Ministerio de trabajo.

El artículo 50 de la LOSEP establece:

Las personas con discapacidad calificadas por el sistema nacional de salud, personal de instituciones nuevas(solamente hasta que se dé la selección de personal contratado mediante concurso de oposición y méritos), personal contratado para proyectos de inversión y mujeres embarazadas (hasta la culminación del año fiscal en el cual perdure su periodo de lactancia); se exceptúan del 20% permitido para

la contratación ocasional, ya que la naturaleza de la misma no genera estabilidad alguna de acuerdo con la ley.

Los servidores públicos contratados bajo esta modalidad tendrán derecho a todos los beneficios de ley, tal y como lo gozan los servidores de carrera administrativa; se exceptúa de tales beneficios la indemnización por eliminación de puesto y los incentivos de jubilación. El personal contratado bajo la modalidad ocasional también se sujetará a las órdenes de la institución contratante.

Los servidores públicos contratados bajo la figura ocasional no pertenecerán a la carrera administrativa de servicio público, lo cual no significa que no puedan participar del concurso de méritos y oposición mientras dure su contrato.

El personal contratado bajo la modalidad ocasional no tendrá derecho a hacer uso de licencias con o sin remuneración para la realización de estudios regulares o de una escala mayor como postgrados, masterados etc. Tampoco está permitido que el personal ocasional trabaje para otra institución pública dentro de su jornada ordinaria de trabajo. Los servidores públicos contratados bajo esta modalidad gozaran de los derechos mencionados en el artículo 33 de la LOSEP.

Este tipo de contratación **NO GENERA ESTABILIDAD** al funcionario público, como tampoco le otorga derecho a que se emita nombramiento definitivo a su favor sin previa presentación a concurso de oposición y méritos.

El Ministerio de trabajo se encargará de fijar las remuneraciones, a través de requisitos y valores para cada puesto establecido.

El personal contratado bajo la figura ocasional que no cumpla con los términos establecidos en la ley, será removido inmediatamente, seguido de responsabilidades tanto penales, civiles y administrativas.

Es responsabilidad de la institución contratante y de la Unidad De Talento Humano planificar la creación de puesto, cuando la actividad realizada por el funcionario contratado bajo figura ocasional se vuelva de carácter permanente; la actividad se vuelve permanente cuando sobrepasa el tiempo establecido para este tipo de contratos.

Se deberá iniciar el concurso de méritos y oposición como forma de sanción por la falta de acción por parte de los funcionarios encargados de la Unidad de talento Humano, por lo cual se entiende que el contrato ocasional podrá durar hasta que se seleccione a la persona ganadora del concurso. Es decir que los encargados de dicha Unidad, deberán presentar todos los requisitos correspondientes para la iniciación del concurso público de méritos u oposición al momento de que la necesidad de la actividad no habitual persista, esto quiere decir que se deberá crear el puesto e inmediatamente llamar a concurso. A falta de lo anteriormente mencionado, se considerará remoción o destitución para el funcionario de Unidad De Talento Humano que no cumpla con lo explicado (LOSEP, 2010).

Estos lineamientos ciertamente son de carácter obligatorio, ya que la desnaturalización de esta modalidad contractual no significaría que la prestación de servicios sería bajo nombramiento provisional o definitivo, sino, la grave vulneración de derechos del Servidor Público, como también el abuso del derecho por parte de la Administración Pública hacia los mismos, creando así una falta expectativa de estabilidad para quien labora bajo este tipo de modalidad contractual. Este tipo de contrato se diferencia del nombramiento definitivo y del nombramiento provisional, porque exclusivamente debe ser utilizado para aquellas actividades no permanentes de la institución contratante, entendiéndose como tal, necesidades institucionales no permanentes.

Otra característica que diferencia al contrato ocasional de las dos modalidades antes mencionadas, es que la modalidad ocasional no genera ninguna estabilidad laboral en razón del periodo de duración, como también por la excepcionalidad de las actividades que se va a desarrollar dentro de la Institución. Se debe tener en cuenta de que, si se habla de estabilidad, tampoco se puede mencionar al nombramiento provisional, ya que el mismo tampoco genera estabilidad, pero en este caso, si se desarrollan actividades propias de la Institución, y el Servidor Público al menos tiene la esperanza de poder ser acreedor de un nombramiento definitivo posteriormente. Se sabe que un Servidor Público contratado bajo nombramiento provisional, puede permanecer por años en una Institución Pública, hasta que se llame al concurso de méritos y oposición, lo cual da a entender que ciertamente el Servidor Público contratado bajo este tipo de nombramiento tampoco podría llegar a tener estabilidad.

En este sentido, entendemos que el contrato ocasional es una modalidad excepcional, en la cual un Servidor Público puede prestar sus servicios, por lo cual se entiende que el mismo no puede ser desnaturalizado para el ejercicio de otras actividades que no tienen nada que ver con la presente modalidad contractual, algo que lastimosamente la Administración Pública ha llevado haciendo por años, abusando del derecho como tal y también vulnerando los derechos de los Servidores Públicos contratados bajo esta modalidad.

3.1 ESTABILIDAD LABORAL DENTRO DEL CONTRATO OCASIONAL

El Ecuador es considerado un estado constitucional de derechos y a la vez de justicia, dentro del cual uno de los derechos más reconocidos e importantes, es el derecho al trabajo como bien lo establece la Constitución en su artículo 325, el cual debe ser de pleno goce para todas las personas sin importar ninguna situación y lo más importante es que este reconocido derecho como tal, deberá generar una estabilidad laboral para todos los trabajadores, en todas las modalidades dentro del país.

Dentro del artículo 58 de la LOSEP establece expresamente que el contrato ocasional no genera ninguna estabilidad laboral para el Servidor Público contratado bajo la modalidad ocasional, por el hecho de que únicamente será contratado para un puesto no habitual o actividad no permanente, el cual no podrá superar los doce meses, con derecho a renovar por una vez más y por el mismo tiempo, modalidad contractual que no genera derecho a recibir un nombramiento de carácter permanente o provisional por la naturaleza de las actividades que deberá realizar el Servidor Público contratado bajo la figura ocasional.

La falta de estabilidad dentro de una modalidad contractual, de una manera general es muy reprochable, ya que, bajo el razonamiento del derecho al trabajo reconocido en la Constitución, se supone que todas las personas que estén sometidas a una subordinación, que presten sus servicios y cumplan un horario, tienen derecho a una estabilidad económica como tal. Pero si se habla del contrato ocasional, desde un comienzo se sabe que este tiene un tiempo determinado de duración, respectivamente de doce meses, con la posibilidad de que se pueda renovar por una sola vez, pero la renovación no es una regla, más bien la excepción, ya que entendiendo el objeto de la modalidad ocasional, es decir la naturaleza de las actividades

destinadas para este contrato, se entiende que es imposible que un trabajador permanezca más del tiempo indicado en su puesto de trabajo que no es habitual en la Institución Pública, por lo cual se nos da a entender que el Servidor Público no va a tener una estabilidad laboral ni mucho menos económica.

La estabilidad laboral busca proteger a los trabajadores para que no exista terminación de la relación laboral de forma arbitraria, evitando así generar una inseguridad sobre aquellos trabajadores que se encuentran laborando para las distintas instituciones públicas del Ecuador. Algo que se debe tomar en cuenta es que el trabajo es considerado como una fuente de ingresos que permitirá satisfacer todas las necesidades; sin embargo, como ya se mencionó anteriormente, esto es algo que no aplica cuando se habla de un contrato de servicios ocasionales, ya que únicamente se lograra obtener una estabilidad una vez ganado el concurso de oposición y méritos.

Esto es algo de mucha importancia que se debe analizar más a fondo, ya que actualmente existen varias instituciones que contratan a gran parte de su personal para desarrollar distintas actividades sujetas bajo la modalidad ocasional y la mayoría de veces para realizar actividades habituales, por lo que se puede señalar que actualmente dentro del país, la administración pública ha venido utilizando de una manera incorrecta este contrato, ya que existen varios casos en los que se ha dado una sucesiva renovación del contrato ocasional, desnaturalizando al mismo y abusando del derecho, generando injusticia en el medio público.

3.2 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN BAJO CONTRATO OCASIONAL

Todos los trabajadores que se encuentren contratados bajo la figura ocasional tendrán y gozaran de todos los derechos que estén manifestados en los artículos 23 y también 33 de la LOSEP, dentro de los cuales se pueden encontrar una justa remuneración, desarrollar sus actividades en un ambiente adecuado, gozar de vacaciones según la ley establezca, no discriminación y a no encontrarse sujetos a ningún tipo de acoso dentro del ámbito laboral y a todos los beneficios de carácter económico que la ley establezca; sin embargo como ya se menciona es un contrato sujeto a una excepcionalidad por lo que limita o de cierta forma priva de ciertos derechos para todo Servidor Público como por ejemplo a una estabilidad laboral como

ya ha sido mencionado en líneas anteriores, una justa indemnización, incentivos por jubilación, derecho a poder gozar de licencias de estudio en la jornada laboral, ni tampoco deberán prestar sus servicios a distintas instituciones ya que para poder acceder a todos los beneficios deberán tener nombramiento definitivo.

3.2.1 EL CONTRATO OCASIONAL PARA MUJERES EMBARAZADAS, PERIODO DE LACTANCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Dentro del Ecuador, las mujeres que se encuentran en estado de embarazo, maternidad y periodo de lactancia, son personas consideradas como vulnerables y atención prioritaria dentro del ámbito laboral, y esto genera que muchos derechos y principios sean violados; más aún cuando se habla de personal que labora bajo la modalidad ocasional, ya que claramente establece que este no genera ninguna estabilidad para el trabajador.

Las mujeres que se encuentren embarazadas y en periodo de lactancia, de forma general tienen varios derechos a su favor como por ejemplo, el poder llevar las decisiones con relación a su salud sexual y también reproductiva, derecho a la intimidad, protección especial y derecho a la lactancia materna, dentro de lo que establece el Art. 332 de la Constitución Actual de La Republica del Ecuador (Constitucion, 2008); el reconocimiento de los mismo es de gran importancia al momento de ejercerlos, los mismos que deben ser protegidos y respetados a través del Estado, garantizando una correcta remuneración, ambientes adecuados para su bienestar y sobre todo un trabajo sin que existan situaciones de discriminación tal como lo establece la Constitución en su Art. 3 , por lo tanto se sobreentiende que las mujeres en estado de gestación, lactancia y maternidad se encontraran protegidas y en caso de existir terminación laboral por estado de embarazo, lactancia o maternidad se entenderá como un acto de discriminación.

Ahora bien, dentro del contrato de servicios ocasionales, las mujeres que se encuentren embarazadas o a su vez en su periodo de lactancia o maternidad, se encuentran en una posición especial y prevalecerá antes que alguna necesidad de carácter administrativa dentro de la institución, es decir que la misma no podrá ser removida en el momento de la terminación de contratación ocasional; recalando así, que deberá ser en el momento que finalice su etapa de lactancia según lo que establece el art 58 de la LOSEP_(Chimbo, 2020).

El problema como tal no se enfoca en el contrato de modalidad ocasional, ni mucho menos debe en s desnaturalización, sino más bien, en la falta de protección hacia las mujeres en estado de embarazo. Las instituciones públicas al formar parte esencial para el estado, deberían tener en cuenta la situación y permitir desarrollo correcto de los derechos de este grupo de atención prioritaria en el ámbito laboral, sin importar la modalidad de contratación.

En el contexto actual, una servidora pública contratada bajo la modalidad ocasional, que este en estado de gestación o que se encuentre en periodo de lactancia, no podrá ser removida de su cargo aun así hayan culminado los dos años por los cuales un servidor público puede laborar bajo la modalidad en mención, sino hasta la culminación del año fiscal en el cual termina el periodo de lactancia. También es importante mencionar, que la mujer deberá tener un periodo de maternidad correspondiente a 12 semanas, las cuales deben ser justamente remuneradas, junto con un acceso a una licencia de lactancia donde deberá trabajar 2 horas menos con relación a su normal jornada laboral normal y esto deberá durar un año posterior al parto, es decir, únicamente deberá trabajar seis horas diarias y las restantes serán utilizadas para la lactancia y maternidad.

Cuando se habla de personas con discapacidad dentro del contrato ocasional, es importante que se mencione que, si bien la naturaleza de este contrato no genera estabilidad como se mencionó anteriormente, en el caso de personas con discapacidad no se aplica, ya que estas personas gozan de ciertas tutelas reforzadas, y siempre deberán ser protegidos en caso de existir algún tipo de vulneración que afecte el correcto desarrollo laboral, por esta razón las personas con discapacidad son protegidas por distintos reglamentos, tratados internacionales como: “ La Ley De Discapacidades y Los Tratados Internacionales” o “Convención Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad”, “Convenio 159 De La Organización Internacional De Trabajo”, como también la “Constitución De La Republica del Ecuador”, que tienen como fin asegurar protección laboral, inclusión laboral, estabilidad laboral, para aquellas personas con discapacidad o personas que tengan enfermedades catastróficas; lo cual garantizara un correcto desarrollo en el ambiente laboral e igualdad de trato entre todos los Servidores Públicos.

Las personas con discapacidad, podrán ser parte de la institución para la que se encuentran prestando servicios bajo dos modalidades. La primera se encasilla dentro del porcentaje permitido de contratación de personas con discapacidad, que es el 4% de la totalidad del personal, se entiende que el mencionado porcentaje es contratado bajo nombramiento definitivo, lo cual va acorde con el sentido de protección de los derechos de las personas con discapacidad, uno de ellos

estabilidad laboral; la segunda modalidad da paso a que las personas con discapacidad puedan trabajar bajo contrato de servicios ocasionales con posibilidad de entrar a concurso de oposición y méritos, esto claro si se considera que la actividad que realiza dentro de la institución deja de ser no habitual y se necesita de ella en la posterioridad; bajo el razonamiento del plazo de esa modalidad contractual, se entiende que la persona debe dejar la institución, pero en este caso, las personas con discapacidad que culminen el tiempo establecido para los contratos ocasionales, podrán ser reingresadas nuevamente por la misma modalidad contractual, pero en un cargo similar al anterior, con lo cual se cumple con el objetivo de brindar estabilidad al Servidor Público con discapacidad (Zambrano, 2021).

Algo a destacar es que las personas con discapacidad no tendrán que estar bajo el porcentaje de personal permitido para los contratos ocasionales, esto quiere decir que no serán parte del 20% permitido para esta modalidad contractual. Con esto se llega a entender, que en lo posible, se trata de proteger a cabalidad la dignidad de las personas con discapacidad, pero esto no quiere decir que las mismas no deban cumplir con sus deberes y obligaciones para con el estado o que esta persona pueda ser removida de su cargo si es que incurriere dentro de las causales de terminación del contrato de servicio ocasionales que se encuentran en el artículo 146 del “Reglamento General A La Ley Orgánica De Servicio Público”, excepto en su literal F, el cual habla sobre que la terminación del contrato de servicios ocasionales se puede dar por terminación unilateral de la entidad nominadora sin que exista una razón previa o sin fundamento, este no se considera como un motivo suficiente para la terminación laboral de la persona que se encuentre con discapacidad, ya que se entiende que la razón de la entidad nominadora es injustificada y llevaría al Servidor Público a entrar a un estado de doble vulnerabilidad y se alejaría de todo propósito de brindar una vida digna a estas personas, ya que el hecho de ser vulnerable y no contar con un trabajo, podría llegar a afectar a más derechos garantizados por La Constitución y convenios internacionales que garantizan tanto los derechos de las personas con discapacidad, como también el derecho al trabajo. Por lo que, es de gran importancia que, dentro de la modalidad contractual ocasional las razones por las que un Servidor Público deba ser removido, se encasillen en el resto de literales justificados para la terminación de la relación contractual.

2.1.4 CONTRATOS OCASIONALES DENTRO DE PROYECTOS DE INVERSIÓN

El sector público crea constantemente planes de carácter social en beneficio del pueblo, tales planes son llevados externamente por las distintas instituciones públicas en pro de los administrados del estado. Los llamados proyectos de inversión no son más que programas temporales financiados por el estado que tienen como objetivo crear, mejorar o recuperar la producción de servicios o bienes para el pueblo. Se debe tener en cuenta que para que exista la idea del proyecto de inversión, debe existir la necesidad dentro de la población, en otras palabras, debe existir una afectación, en donde se necesite la intervención del sector público como tal y dar solución al problema; además es muy importante saber que se debe contar con la partida presupuestaria correspondiente para la ejecución del proyecto.

Ahora bien, para entrar en contexto, un proyecto de inversión, por ejemplo, puede ser la implementación un plan de vacunación general en zonas rurales; creación de talleres informativos sobre violencia de género, salud sexual y reproductiva; como también la creación de centros informativos en donde personas con escasos recursos y que vivan en zonas aledañas a las ciudades, puedan acceder a la justicia de una manera gratuita y sin complicaciones etc.

Todos los ejemplos antes expuestos, conllevan una problemática social que de cierto modo genera una afectación a determinada población, como a la población en general. Para la creación de estos proyectos se debe contratar a personal determinado, teniendo en cuenta que dicho proyecto es de carácter temporal, lo cual no traerá ningún beneficio de estabilidad al servidor que trabajare para dicho plan; es por eso que comúnmente las instituciones que regulan los proyectos de inversión lo hacen por medio del art 58 de la LOSEP, contratación por la modalidad ocasional.

El mentado artículo exceptúa del porcentaje permitido, es decir el 20% para la modalidad contractual ocasional a los servidores que presten sus servicios dentro de los proyectos de inversión, sin embargo la administración pública utiliza esta modalidad en actividades que si bien pueden ser habituales son simplemente temporales, como sería en el caso del ejemplo de una institución pública de salud que si bien tendría como actividad principal la mencionada, no la necesita por tiempo indefinido sino temporalmente, tomando el ejemplo del centro de salud que requiere de enfermeras para un plan de vacunación, actividad que si bien le pertenece no la

necesita por un tiempo indefinido por tanto podrá utilizar la modalidad contractual dentro de un proyecto de inversión para contratar servidores públicos que se mantendrán en su cargo mientras dure este proyecto pudiendo incluso superar los 2 años del contrato ocasional.

También se debe tener en cuenta que las actividades podrían superar el tiempo establecido para el contrato ocasional, es decir 2 años y el servidor podría permanecer bajo la modalidad ocasional sin que esto implique la creación de puesto y a su vez la apertura del concurso de oposición y méritos (Ministerio de Economía y Finanzas, 2021).

3.3 ACTIVIDADES NO HABITUALES DENTRO DEL CONTRATO OCASIONAL.

El término habitual significa que una actividad o situación se ejecuta de una manera constante, lo cual es de primera necesidad para el sujeto que las realiza. La palabra habitual viene de habito, lo cual da a entender que es una actividad propia de una persona, en este caso, según la *Real Academia Española*, lo “habitual “es algo que padece de continuación lo cual desencadena un habito (RAE, 2022).

Dentro de una institución; un habito es una actividad que se practica regularmente o la mayoría del tiempo, dentro del contexto de la investigación, se debe saber diferenciar lo que es una actividad habitual de una no habitual. Dentro del contrato ocasional se sabe que la situación de las actividades que se desarrollan bajo esta modalidad son de carácter excepcional, lo cual significa que las actividades no son habituales de la Institución Pública para la que trabaja el Servidor Público (Criollo, 2018), entendiéndose entonces, que una actividad no habitual no se practica con regularidad, esto quiere decir que dicha actividad no recae en una necesidad urgente para la institución, más bien significa una necesidad no permanente de la misma.

Esta característica nos lleva a entender entonces, que las actividades habituales o permanentes de una institución solo las pueden realizar aquellos servidores públicos que tienen un nombramiento definitivo en la institución pública a la cual prestan sus servicios, o a su vez aquellos servidores públicos que trabajan bajo nombramiento provisional, esperando a que su nombramiento definitivo llegue a través de un concurso de méritos y oposición, del cual deben salir victoriosos o si no salir del servicio público como tal.

Si bien sabemos que una persona puede trabajar bajo la modalidad contractual ocasional por el periodo de dos años, solo ejerciendo actividades no habituales, entenderíamos si es que la persona sobrepasa este tiempo es porque la actividad que ejercía, se volvió una necesidad permanente para institución, bajo este razonamiento se entiende que la actividad que se volvió permanente se convierte en una actividad habitual para la cual una persona ya no puede trabajar bajo una modalidad ocasional, sino cambiar su situación contractual, por la del nombramiento provisional hasta que un concurso de méritos y oposición determine su situación contractual.

Ahora bien, es un poco complicado llegar a comprender o ejemplificar lo que es una actividad habitual, como no habitual de una institución pública, ya que no se desarrollan las mismas actividades dentro de las distintas instituciones públicas en el Ecuador. Si bien se puede explicar lo que consiste ejercer una actividad habitual como no habitual, es necesario tomar como ejemplo un organigrama de una institución, en este caso se tomara de ejemplo la forma de estructura y organización de actividades o cargos dentro de una institución pública.

Dentro de la Función Judicial del Ecuador como, por ejemplo, existe un organigrama que muestra cómo es que la institución se maneja en relación de cargos y áreas de las cuales una institución pública no puede prescindir. Este mapa estructural indica como todos los cargos se dividen entre todas las áreas y sub áreas, pertenecientes a la institución en donde las personas que prestan sus servicios en esa especificación, ejercen actividades habituales y permanentes de la institución. La Función Judicial del Azuay se divide en distintas áreas o unidades que son administradas por la dirección provincial de la institución, la cual está encargada de supervisar las actividades que se desarrollan en cada una de las áreas o unidades como (Anexo 1):

- Unidad Administrativa.
- Unidad Financiera.
- Unidad De Talento Humano.
- Unidad de Coordinación de Juzgados.
- Área de Secretaría.
- Área de Control Disciplinario.

Las áreas y unidades antes mencionadas no comprenden toda la distribución organizacional de una institución pública como tal, pero se puede decir que son las más

importantes de la misma. Se entiende que en ciertas especificaciones se ejercen actividades habituales de la institución, las mismas que regulan el buen y correcto funcionamiento dentro de la institución pública, en este caso de la Función Judicial, para así lograr un buen servicio para las necesidades del pueblo (funcion judicial, 2013).

Entonces, bajo el razonamiento de que las actividades que se ejercen dentro de esas áreas, sub áreas o unidades que comprenden la institución, son de carácter imprescindible; cualquier otra actividad que no signifique ser habitual y se necesite de la misma por una necesidad momentánea, esto quiere decir que se necesitará de la modalidad contractual ocasional para que un Servidor Público ejerza tales actividades no habituales o necesidades institucionales momentáneas que requiera la institución pública. Como por ejemplo una persona puede ser contratada bajo la figura ocasional, en caso de que se necesite arreglar la infraestructura del bloque b del complejo de la Función Judicial, es una necesidad momentánea e institucional además de excepcional de la mentada institución, como también se podría contratar a una persona bajo esta figura, si es que la institución requiriera de mantenimiento de las páginas web de la institución, es una necesidad momentánea, es decir que no se requiere la constante prestación de servicios para esta actividad.

Ahora bien, después de haber entendido que significa la actividad no habitual dentro de una institución pública, es necesario entender la importancia de encontrar una necesidad de la misma, lo cual significa que es obligación de la institución pública justificar por qué se requiere de la actividad no habitual dentro de la institución pública, para lo cual deben enviar un informe a la Unidad De Talento Humano, explicando el porqué de la necesidad no habitual dentro de la institución y del porque necesitan contratar bajo la modalidad ocasional a un servidor público, petición que posteriormente debe ser aprobada por la Unidad De Talento Humano.

4. PERIODO DE DURACIÓN:

Como ya mencionamos con anterioridad, el contrato bajo la modalidad ocasional tiene un periodo máximo de 2 años de duración, bajo el razonamiento de que el mencionado contrato puede renovarse por un año, entendiéndose de que el mismo dura doce meses y puede ser renovado por doce meses adicionales, lo cual significa que existe una cierta limitación al Servidor

Público que trabaja bajo esta modalidad entendiéndose que tal vigencia del contrato recae en que la actividad que va a desarrollarse no es de primera necesidad o que no se necesita de la permanencia de la misma dentro de la institución, por lo cual llegamos a entender que el Servidor Público contratado bajo la modalidad ocasional no tiene derecho alguno a reclamos sobre su situación o periodo dentro de la institución, ya que para el Servidor Público contratado bajo la modalidad ocasional no tiene un futuro laboral como tal en la institución, ya que el mismo tenía conocimiento de la duración tanto de la actividad que debe desarrollar, la cual es no habitual, como también la vigencia de su contrato.

5. PERSONAL PERMITIDO BAJO LA MODALIDAD OCASIONAL

La contratación del personal que trabajara bajo la modalidad ocasional debe ser debidamente justificada, además de que el personal contratado no debe sobrepasar el porcentaje que nos indica La Ley Orgánica de Servicio Público, esto quiere decir que dicho personal no puede sobrepasar el 20% por ciento de la totalidad de servidores públicos que prestan servicios en una institución pública. Esto quiere decir que el 80% restante trabajan bajo nombramiento tanto definitivo como provisional.

Bajo este razonamiento, entendemos que solo ese 20% de personal podrá ejercer necesidades no permanentes de la institución pública para la que prestan servicios. Es necesario mencionar también que para este 20% por ciento de servidores públicos deberán estar respaldados por el informe de aprobación de la Unidad De Talento Humano, en donde se debe especificar que existe la disponibilidad presupuestaria por la unidad financiera para mantener a ese porcentaje dentro de la institución, ya que dentro de ese informe tanto de la unidad financiera como de la Unidad De Talento Humano se determinara una remuneración unificada bajo los parámetros de las escalas de remuneraciones del Ministerio del Trabajo correspondiente para las personas que trabajan bajo la modalidad ocasional.

6. PARTIDA PRESUPUESTARIA:

Otro punto que es importante señalar, es que para la existencia de este contrato, además de los requisitos señalados anteriormente también se necesita que exista una adecuada partida presupuestaria y de igual forma la existencia de recursos económicos necesarios; cuando se habla de partida presupuestaria se comenzó a regular a partir de La Ley Orgánica Del Nacional De Contratación Pública, publicada en el 2008, teniendo como finalidad el cumplimiento de los objetivos de una institución; pero como primer punto deberá existir lo que se conoce como una estructura económica, ya que es una fase de gran importancia donde se dan a conocer las propuestas que existen de acción y por otro lado de producción sobre los capitales financieros, para que de esta forma se pueda obtener datos aproximados sobre ingresos y gastos que se generaran en el proyecto que se vaya a dar o en otras palabras, si es que el estado tiene presupuesto para generar una nueva obra, o en el caso que nos compete, si es que hay la posibilidad de generar más puestos de trabajo.

Anteriormente la administración pública era vinculada con varios episodios de corrupción ya que muchas veces los recursos públicos eran desviados y beneficiaban a particulares, por lo que existían varios problemas al momento de realizar los procesos de contratación dentro de las instituciones, por lo que posteriormente empezaron a crearse leyes que permiten al Estado establecer objetivos para que las instituciones públicas sean transparente (Colmachi, 2019), en otras palabras, antes de la existencia de esta ley, las instituciones utilizaban sus recursos de una manera incorrecta ya sea beneficiando a terceros o utilizando el dinero del estado para beneficiarse a sí mismos, por lo que a partir de la creación de distintas normas que regulan el destino del dinero público, se empezó a lograr un correcto manejo, permitiendo así que todo el proceso sea transparente, y permitiendo llevar un control de todos los recursos y presupuestos para el correcto ejercicio de las instituciones.

Con respecto al tema del presente estudio, la creación de nuevos puestos, ya sea bajo la modalidad ocasional o en los nombramientos tanto definitivos o provisionales, el cual nos indica en relación de existencia de casos en los que las actividades necesiten ser permanentes dentro de la institución, corresponderá únicamente a talento humano la creación del puesto de trabajo que

se esté necesitando y deberá existir un concurso de méritos y oposición tomando en cuenta todos los procedimientos legales para el mismo, la institución contratante debe tomar en cuenta los lineamientos de la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 57:

El Ministerio del Trabajo aprobará la creación de puestos a solicitud de la máxima autoridad de las instituciones del sector público determinadas en el artículo 3 de esta ley, a la cual se deberá adjuntar el informe de las unidades de administración de talento humano, previo el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas en los casos en que se afecte la masa salarial o no se cuente con los recursos necesarios (LOSEP, 2010).

(...)Se exceptúan del proceso establecido en el inciso anterior los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, las universidades y escuelas politécnicas públicas y las entidades sometidas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOSEP, 2010).

7. CAUSALES PARA TERMINAR EL CONTRATO OCASIONAL.

Si bien sabemos que el contrato de servicios ocasionales es excepcional y tiene un tiempo determinado de duración, el art 146 del Reglamento Ley Orgánica De Servicio Público establece cuales son las maneras por la cual esta modalidad puede llegar a su fin:

- Cumplimiento del plazo: el contrato de modalidad ocasional tiene una duración de 12 meses, si bien este podría ser el primer plazo en el cual puede terminar la relación contractual, recordemos que la institución tiene opción a que el servidor público, fenecido el primer periodo, pueda seguir en la institución por un periodo de 12 meses más, esto quiere decir que la institución debería cortar la relación contractual al finalizar el segundo año, que vendría a ser el cumplimiento del plazo.
- Mutuo acuerdo entre las partes: tanto el servidor público, como la institución como ente contratante, pueden convenir en la terminación del servidor público, previa solicitud a la unidad de talento humano. Esta manera de finalizar la relación contractual ocasional puede darse en cualquier momento del periodo de duración del contrato.
- Renuncia voluntaria: esta manera se da por parte del servidor público, el cual deberá presentar su solicitud de renuncia a la unidad de talento humano, quien favorablemente concederá la renuncia, el Servidor Público deberá laborar por 15 días más a partir de la

presentación de su renuncia, en caso de que el Servidor Público no cumpliera con los 15 días, pues se le descontara de su liquidación.

- Incapacidad absoluta de la o el servidor para prestar servicios en la institución: esta tiene que ver netamente con la ausencia de la capacidad tanto funcional, como laboral del servidor público. Se puede determinar que la incapacidad absoluta se puede ocasionar en el transcurso del periodo de duración del contrato ocasional, por enfermedad, lesiones etc. La incapacidad ocasionará la falta de eficacia en el cargo y se recurrirá a la terminación del contrato ocasional.
- Pérdida de los derechos de ciudadanía declarada judicialmente en providencia ejecutoriada: inviolabilidad de domicilio, libertad de tránsito, libertad de asociación, libertad de asociación e información; son algunos de los derechos que una persona, en este caso servidor público, pueden sufrir una limitación o suspensión a raíz de comportamientos reprochables que hicieron que un Juez lo determine a través de una providencia ejecutoriada, lo cual hará que inmediatamente se finalice el contrato de servicios ocasionales. Las personas que por medio de providencia ejecutoriada vayan a privarles de su libertad tampoco podrán seguir dentro de la institución y finalizara su contrato inmediatamente.
- Por terminación unilateral de la entidad nominadora, sin existir ningún requisito previo: supone una forma de terminación que inclusive autoría a la Institución Pública a terminar antes del tiempo pactado. Como por ejemplo la culminación de la actividad no habitual.
- Por obtener una calificación regular o insuficiente establecida mediante el proceso de evaluación de desempeño: la unidad de talento humano constantemente realiza evaluaciones a quienes forman parte de una institución, por más que la naturaleza del contrato ocasiona sea excepcional, no significa que no se deba evaluar el desempeño de quienes forman parte de esa excepcionalidad, en este caso si el rendimiento es malo y se refleja en la calificación de la evaluación, inmediatamente es una causal para la terminación del contrato ocasional.
- Destitución: esta causal significa la sanción administrativa más grave, las faltas graves que pueda cometer el Servidor Público en contra de la institución será motivo de inmediata terminación del contrato ocasional.
- Muerte del Servidor Público contratado bajo la modalidad ocasional.

8. REMOCIÓN DEL CARGO.

Al hablar de remoción de cargo, hace referencia a la terminación del puesto laboral de un funcionario dentro de la institución. Es importante tomar en cuenta que el término remoción y destitución no son iguales, ya que, al hablar de destitución hace referencia a una sanción de carácter disciplinario y esta provocara la terminación de las funciones laborales de una manera definitiva, siempre y cuando se haya realizado el procedimiento adecuado, y esto podemos encontrar en el artículo 48 de la Ley Orgánica de Servicio Público, de igual forma, aquí siempre será necesario que exista un derecho a la defensa. Por otro lado, la remoción de cargo hace referencia a una terminación definitiva de funciones en el caso de un servidor que se encuentre en libre nombramiento, aquí no existe la necesidad de un procedimiento para poder verificar, y este podrá darse en cualquier momento.

Es necesario aclarar que la remoción del cargo se da cuando los funcionarios públicos cumplen o están dentro de los impedimentos para el ejercicio del puesto público, que se encuentra dentro de la sección tercera del reglamento a la Ley Orgánica De Servicio Público, como también y más específicamente en el caso de los servidores contratados bajo la figura ocasional, las causales de la terminación de la relación laboral que se encuentran dentro del art 146 del mismo reglamento.

9. EXCEPCIONALIDAD.

Cuando se habla del contrato ocasional es importante que se mencione a uno de los principios por el cual se encuentra regido, este principio es el de excepcionalidad, ya que al tratarse de un contrato de tiempo limitado, se entendería que la naturaleza del mismo crea irregularidades en relación al principio de permanencia dentro del Sector Público, entendiéndose por permanencia , al cual todas las personas deberían estar sujetas, como se mencionó anteriormente la excepción que existe se encuentra en el contrato de servicios ocasionales ya que dentro de este existe una privación al derecho a la estabilidad laboral, sin embargo se considera

que deberá siempre existir algún motivo justificado para la poca duración de este contrato, la cual se encuentra establecida en el artículo 58 de la LOSEP.

Cuando se trata de la excepcionalidad del contrato ocasional, se da a entender que este tiene únicamente la finalidad de satisfacer ciertas necesidades o actividades que son consideradas como no habituales dentro de una institución, tomando en cuenta que siempre existirán distintas operaciones ya sean de carácter habitual, para las cuales han sido creados los nombramientos tanto provisional como definitivo, entendiéndose que para esas modalidades se deben ejercer actividades permanentes en relación al objeto de la institución o al servicio que prestan al pueblo.

Algo muy importante que se debe señalar es que para que el principio de excepcionalidad que se mencionó con anterioridad tenga una correcta aplicación, deberá encontrarse dentro de los parámetros establecidos, es decir que, al momento en el cual se deban desempeñar ciertas actividades dentro de la institución, deban ser las originarias del contrato ocasional. En caso de que se desempeñen actividades contrarias a las específicas al contrato ocasional, se dará una suerte de desnaturalización del contrato como tal y a su vez una violación al principio de excepcionalidad.

Se debe mencionar que este tipo de contratos han existido durante varios años, sin embargo, no tienen finalidades de carácter específico ya que de manera muy general sirven a las instituciones para combatir las necesidades que se les presente, sin embargo, varias instituciones dentro del sector público han llegado a abusar de este tipo de contrato permitiendo que a los trabajadores se les contrate bajo esta modalidad para que realicen tareas consideradas como habituales.

CAPÍTULO 2

PRONUNCIAMIENTOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON CONTRATO OCASIONAL FRENTE A SU ESTABILIDAD

1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA:

La Administración Pública ha empezado a tener problemas con respecto al correcto uso que se le debe dar al Contrato de Servicios Ocasionales, esto ocurre desde hace algunos años, y se han presentado un sin número de acciones en contra de la misma, ya que se asegura que la desnaturalización de esta modalidad ocasional, es una manera de precarización laboral, porque afecta los derechos y las expectativas de los Servidores Públicos contratados bajo la figura del contrato ocasional. Como ya se dijo en líneas anteriores, la figura mencionada, está caracterizada por la excepcionalidad de las actividades que deben desarrollarse dentro de una institución pública, como también el tiempo de duración; pero justamente estas excepcionalidades o características del mismo, se han estado distorsionando a favor de la administración pública, lo cual hace que la figura ocasional se desnaturalice y se permita que exista el abuso del derecho.

El abuso del derecho recae justamente en la distorsión de la excepcionalidad antes mencionada, ya que se han dado casos en los cuales un servidor público ha laborado bajo la figura del contrato ocasional por más tiempo al establecido por la Ley Orgánica De Servicio Público, como también el caso de los Servidores Públicos que desarrollan actividades habituales bajo esta modalidad, desnaturalizando el objetivo de la misma, lo cual lleva a los Servidores Públicos a crear una falsa expectativa de estabilidad dentro de la institución, y a la administración pública a abusar de la norma como tal.

La normalidad con la que se ejercen estos actos abusivos por parte de la Administración Pública han hecho pensar a la gente en común, que la desnaturalización del contrato de servicios ocasionales es algo que se practica a diario, pues en parte, no se puede negar que esas alegaciones sean verdaderas, ya que los constantes reclamos por parte de los Servidores Públicos empiezan al momento de ser removidos de sus cargos sin explicación o por “supuestamente” agotar el tiempo límite del contrato ocasional. Como ya se dijo con anterioridad, se sabe que un gran porcentaje de personal dentro de las instituciones públicas ha trabajado por años bajo la figura del contrato

ocasional y además ejerciendo actividades propias de la institución, desnaturalizando completamente el objeto de la figura ocasional.

No se sabe ciertamente que es lo que la Administración Pública trata o espera conseguir al abusar de la norma como tal. No cualquiera puede llegar a ser parte de la carrera administrativa, es por eso que se creó la figura del concurso de méritos y oposición, método por el cual se da la selección del personal de calidad y excelencia, en razón de que se debe brindar el mejor servicio a las exigencias, problemas e inquietudes que tiene el pueblo. Al momento de tener a un servidor público prestando sus servicios bajo la figura ocasional y ejerciendo actividades permanentes o habituales de la institución, se pierde la esencia tanto del contrato ocasional, como el del nombramiento definitivo; es como si un servidor público estuviese ejerciendo actividades excepcionales o no habituales bajo el contrato definitivo, lo cual hace pensar que no es algo justo o proporcional en el tema de estabilidad, ingreso económico, tiempo y características de las actividades propias para cada tipo de contrato.

Hoy en día, se sabe de este tipo de abusos gracias a que se han presentado múltiples acciones de protección a la Corte Constitucional y a la Corte Provincial del Azuay respectivamente, con el fundamento de que se han vulnerado los derechos de los múltiples Servidores Públicos contratados bajo la figura ocasional, los mismos que aseguran haber trabajado por múltiples ocasiones bajo esta figura contractual. En este sentido, se entiende que el contrato fue renovado por más de una vez, lo cual recae lastimosamente en el abuso de la norma por parte de la administración pública para que los Servidores Públicos permanezcan por más tiempo en la institución.

Se sabe que la figura ocasional NO brinda estabilidad, el mismo término nos da referencia a la naturaleza de este tipo de contrato, es decir que ocasional significa que se va a dar de una manera accidental o que determinada situación no se dará con frecuencia o todo el tiempo, como también se podría entender que es una actividad que carece de regularidad. Entonces, se llega a comprender que la administración pública genera una falsa expectativa de estabilidad a los Servidores Públicos contratados bajo el contrato de servicios ocasionales; como también sería válido razonar que esta falsa expectativa se da gracias al tipo de actividad que ejercen los servidores públicos, en este caso como se está hablando de la desnaturalización como tal de esta figura contractual, se entiende que las actividades realizadas por los Servidores Públicos no están

acorde al objeto de la excepcionalidad de este tipo de contrato, más bien, recaer en la necesidad institucional de la actividad habitual ejercida bajo la figura contractual incorrecta.

Ahora bien, una vez contextualizado el problema, se debe analizar cuáles son los criterios de la Corte Constitucional acerca del modo abusivo en el cual la Administración Pública ha actuado con relación al manejo del contrato de servicios ocasionales, como también la vulneración de los derechos de los Servidores Públicos que trabajan en esta modalidad; existen diversos casos que han llegado a ser de conocimiento de la Corte Constitucional y de la Corte Provincial del Azuay, ya sea por la grave vulneración de derechos dirigido a los servidores públicos, como también por la inobservancia del principio de legalidad en la norma establecida en la Ley Orgánica De Servicio Público y en su Reglamento.

2. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LOS FALLOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL:

Uno de los puntos fundamentales que deben ser tomados en cuenta dentro de la presente investigación con la finalidad de abordar la problemática, es respecto a los fallos emitidos por la Corte Constitucional, para lo cual se realizara el análisis de varias sentencias que versan sobre el tema y que ayudaran a comprender de mejor manera estos abusos que existen por parte de las instituciones públicas con respecto al uso de los contratos ocasionales, entre estas sentencias encontramos:

- Juicio No: 01371202100137: Paola Fernanda Astudillo Reyes vs Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

El primer juicio que será analizado es el que ocurrió entre Fernanda Astudillo y el IESS, en el cual se planteó una acción de protección debido a la vulneración de derechos que se produjo; el caso versa sobre un abuso de una institución pública con respecto a una contratación que se realizó mediante el uso de un contrato ocasional, contrato el cual se extendió por un periodo prolongado, para después poner fin a la relación laboral de manera arbitraria y abusiva.

Con respecto al caso, los Jueces fueron bastante claros y establecieron que hubo una vulneración de derechos Constitucionales, entre estos se vulnero la Seguridad Jurídica, el derecho

al trabajo, entre otros. Esta vulneración se produce, ya que si bien la ley permite la prolongación del contrato ocasional de trabajo, este lo limita a un máximo de 12 meses, ya que de exceder este periodo se le considera al cargo como una necesidad dentro de la institución pública por lo que se debe crear la plaza de no haber y garantizar la estabilidad laboral dentro de la institución pública mediante el previo concurso de mérito y oposición y la entrega del nombramiento, en el presente caso, se cumplió con todos los requisitos, por lo cual luego de un análisis debidamente fundamentado, la Corte Provincial del Azuay, dio paso a la acción planteada y de manera motivada y conforme a ley dispuso que se proceda a tomar las medidas necesarias para reparar de manera integral los daños y perjuicios que se le causaron debido a estas acciones abusivas por parte de la institución donde laboraba, ordenando el reintegro inmediato de la servidora pública a su cargo (acción de protección, 2021).

Este representa solo uno de los ejemplos en los que se puede evidenciar el mal uso que se le da a los contratos ocasionales dentro de las entidades públicas, lo cual no solo vulnera derechos de los profesionales que ahí laboran, sino que contravienen la ley y violentan principios fundamentales contemplados no solo en nuestro ordenamiento jurídico, sino que a nivel Internacional; otro de los casos en los que podemos observar estas circunstancias, es en el que se cita a continuación:

CASO NO: 1386-10-EP Ramiro Santiago Garcés Mayorga Vs la Casa de la Cultura Ecuatoriana "Benjamín Carrión

El presente caso versa sobre un erróneo uso y manejo de los contratos ocasionales por parte del personal de Recursos Humanos de la institución pública Casa de la Cultura Ecuatoriana, ya que una vez concluido el periodo de los contratos y de la renovación legal posterior a esta, se volvieron a contratar a ciertos empleados bajo la misma modalidad de contrato ocasional, cuando conforme a ley se les debió convocar a concurso de mérito y oposición y otorgar el nombramiento respectivo en caso de que ganaren el concurso, sin embargo el señor Santiago Garcés, al presentar sus quejas ante las autoridades administrativas fue objeto de terminación de su contrato ocasional.

Debido a lo sucedido, el accionante acudió ante la vía judicial presentando una acción de protección, acción que fue inadmitida por la Sala de lo penal, quienes fundamentaron su decisión basándose en que no se habían agotado todas las vías administrativas pertinentes, sin embargo, esta resolución fue apelada por lo que se la remitió a instancias superiores.

Una vez revisado por los Jueces competentes de la sala de la Corte Nacional, se evidenció que hubo una evidente vulneración de derechos a la motivación, a la seguridad jurídica, al derecho del trabajo, etc. por lo cual se ordenó que de manera inmediata se le permita al accionante reintegrarse nuevamente a su puesto de trabajo y que se le permita rendir el concurso de mérito y oposición para la obtención de su nombramiento, así como también, se ordenó que se le cancele todos los valores pendientes por concepto de remuneración del tiempo que fue separado de la institución de manera arbitraria (Acción de protección, 2015).

Este caso en concreto, es de suma relevancia en el análisis que nos concierne, ya que es un claro ejemplo del uso arbitrario y abusivo que hacen las autoridades administrativas de las diferentes entidades o instituciones públicas en nuestro país, lo cual no solo genera una vulneración de derechos Constitucionales, sino que además genera desconfianza e inseguridad de todos aquellos que laboran bajo el sistema de las redes públicas en nuestro país.

- CASO NO: 09292-2020-00606 Lenny Cecilia Mariscal San Martín VS Coordinador Zonal 8 de Salud

El presente caso, es otro de los claros ejemplos que existen en nuestro país del uso abusivo y arbitrario por parte de las autoridades de las instituciones públicas del contrato de prestación de servicios ocasionales. El caso en cuestión es presentado por la Dra. Cecilia Mariscal quien laboró en calidad de servidora pública con contrato ocasional en la coordinación zonal 8 de salud, su contrato fue realizado en la fecha 01 de marzo del 2014 hasta el 19 de mayo de 2020 cumpliendo con funciones tutora del personal técnico TAPS y posterior a ello se le terminó su contrato ocasional, sin mediar razonamiento jurídico alguno.

Debido a la evidente vulneración de sus derechos y garantías Constitucionales presento una acción de protección, en la cual se logró determinar que hubo una vulneración al derecho del trabajo, la seguridad jurídica y al debido proceso, esto se fundamentó en que el despido se realizó dentro del periodo de descanso obligatorio por enfermedad de manera arbitraria y sin notificación alguna, además de que no se le permitió realizar el concurso de méritos y oposición de acuerdo a la ley (Acción de Protección, 2020).

Con todo esto, se determinó que existieron varios derechos vulnerados a raíz del despido y del mal uso que se le dio al contrato ocasional de prestación de servicios por lo que la Corte decidió fallar a favor de Cecilia Mariscal y estableció que de manera inmediata se le restituya a su puesto de trabajo y que se le cancelen los valores pendientes por concepto de remuneración desde la fecha en la que fue separada de la institución.

Ahora bien, se debe tener en cuenta que después de haber analizado estas sentencias de la Corte Constitucional sobre casos de desnaturalización del contrato de servicios ocasionales tiene que ver con un aspecto muy importante que es el de la legalidad de estos actos cometidos a nombre del estado dentro de las instituciones públicas. La legalidad es un principio del derecho que protege el cumplimiento estricto de una norma. Este principio garantiza el derecho en base de las leyes que deben ser aplicadas tanto por las autoridades del estado, como también de sus ciudadanos. El problema recae cuando la desnaturalización del contrato ocasional, genera una falsa expectativa de estabilidad en los servidores públicos, ya que se genera una suerte de mera legalidad, porque se entiende que el servidor público que preste sus servicios bajo la modalidad ocasional, solo puede permanecer en la institución por un periodo de dos años como máximo, según lo dicta el art 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público y ejerciendo de cierto modo actividades ajenas de necesidad montanea de la institución; pero lo que ha venido haciendo la administración pública desde hace años atrás es tener dentro de las instituciones a los servidores públicos con contrato ocasional renovado por más de una vez, entendiéndose así que la actividad que ejerce el servidor se volvió necesaria para la institución y ya no podría manejarse bajo la modalidad de servicios ocasionales.

Para poder hacer un mejor análisis de esta situación, resulta necesario analizar de manera particular cuales son los derechos que se vulneran y sobre todo cual es la forma en la que se han venido tomando decisiones y resolviendo las distintas acciones que se han presentado en nuestro medio, tal y como se desarrolla en las siguientes líneas:

A. DERECHOS VULNERADOS:

Como ya se mencionó con anterioridad, la mayoría de los casos relacionados a la desnaturalización del contrato de servicios ocasionales se dan a conocer gracias a las múltiples

acciones de protección o acciones extraordinarias de protección que han sido interpuestas por los servidores públicos que se han visto afectados ciertamente por circunstancias ajenas a la naturaleza misma del contrato ocasional, esto quiere decir que no recurren a este tipo de acciones por la grave vulneración en la norma, sino que recurren a ella por verse en una situación de vulneración de derechos a la igualdad tanto formal como material, además de encontrar la misma vulneración a su derecho de estabilidad en el trabajo, cuando bien se sabe que el contrato de servicios ocasionales no genera ningún tipo de estabilidad; después de haber agotado obviamente todas las vías iniciales por las cuales podrían reclamar tales derecho.

De una manera general, los Jueces Constitucionales, resaltan que este tipo de casos ciertamente vulneran derechos Constitucionales, en este caso, los servidores públicos contratados bajo la modalidad de servicios ocasionales; la desvinculación injusta del puesto de trabajo a la cual hacen referencia dentro del sector público respectivamente en las instituciones públicas como tal, trae como consecuencia la vulneración de una larga lista derechos, entre uno de ellos encontramos la seguridad jurídica.

La seguridad jurídica es un derecho fundamental que se encuentra consagrada no solo dentro de nuestro ordenamiento jurídico, sino en los demás ordenamientos jurídicos positivos alrededor del mundo, y se constituye como un derecho por el cual los ciudadanos pueden tener la certeza de que la tutela y el ejercicio de las funciones del estado respetara todos los derechos de sus administrados, sin abusar del poder o cometer actos arbitrarios que vulneren derechos (Vallejo, 2010).

En nuestra Constitución de la República, la seguridad jurídica se encuentra consagrada en el art.82 el cual establece que: “la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes” (Constitucion, 2008); como es evidente, este principio tiene la finalidad de respetar y aplicar las normas de manera correcta y en su cabalidad, ya que son estas las que servirán para regir todos los aspectos de la sociedad, sin embargo este concepto no solo se limita a la correcta aplicación de las normas, sino al respeto de las normas como tal.

Uno de los conceptos doctrinales que ayudan a facilitar la comprensión de este principio fundamental, es el que nos da la revista Universidad y Sociedad, quien establece que:

La seguridad jurídica no solo se entiende como la certeza de saber cuál norma se aplica y es válida, sino también como la certeza de que la norma efectivamente se va a aplicar. Es decir, la certeza de que la vida social se va a regir por lo que la norma ordene, y no por el capricho de quien ostente el poder (Villamarín, Moncayo, & Borbor, octubre 2020).

Como establecen estas definiciones, la seguridad jurídica es un principio y una garantía fundamental para velar por la correcta aplicación y uso de las distintas normas que se encuentran consagradas dentro de nuestro ordenamiento jurídico evitando la arbitrariedad de quienes ostentan el poder. En el caso que nos concierne, este principio se ve vulnerado al momento en el que se hace un uso abusivo de la norma, y se da una errónea aplicación de los contratos ocasionales por parte de las autoridades administrativas de las diferentes entidades públicas de nuestro país.

Tomando como referencia las sentencias que han sido citadas en el desarrollo del presente trabajo investigativo, los Jueces de la Corte, han determinado que efectivamente se está haciendo un mal uso de la figura jurídica del contrato ocasional lo que está generando la vulneración de la seguridad jurídica, esto se produce al momento en el que se incumple con la ley y se renuevan por más de una ocasión los contratos de estos servidores generándoles una falsa expectativa de estabilidad laboral y generando no solo la vulneración de derechos sino también perjuicios con respecto a su salario, las horas de trabajo, etc.

La seguridad jurídica sirve para que las personas que se encuentran en el poder puedan tomar decisiones bajo parámetros y reglas dotando a los subordinados a este a que en caso de no cumplir la ley puedan tener un respaldo legal, es por ello que un gran número de servidores públicos se han visto en la obligación de recurrir a instancias superiores para hacer valer sus derechos. En los casos en los que se produzca una contratación ocasional, la administración pública en cualquiera de sus instituciones debe encargarse de velar que este se realice en estricto cumplimiento de la ley y con respeto a la Constitución, por lo que una vez renovado por el plazo establecido si persiste la necesidad el puesto deberá ser creado y sobre todo se le debe al trabajador garantizar su derecho a ser partícipe del concurso de mérito y oposición para poder recibir un

nombramiento y tener una estabilidad laboral y sobre todo para evitar el mal uso abusivo y arbitrario que irrespetan una garantía fundamental como lo es la seguridad jurídica.

Otro de los derechos del cual se ha constatado su vulneración, es el de debido proceso; varios autores han establecido una serie de concepciones sobre el tema, sin embargo, la más acertada en el presente análisis establece que:

El debido proceso es un principio fundamental que se basa en el conjunto de principios y procedimientos sucesivos y ordenados cuya finalidad fundamental es la de administrar justicia de manera efectiva, respetando los derechos de las personas y aplicando las leyes de manera integral (Benalcázar, 2017).

Concordando con esta definición, y conceptualizando un poco más el tema, es necesario referirnos a lo dispuesto dentro de la Constitución de la República, la cual en su art. 76 establece el derecho que tienen todas las personas a la aplicación de este principio en varios aspectos de su vida, a fin de que la administración jurídica sea la más adecuada y eficiente.

Es entonces, que podemos decir que el debido proceso es el conjunto de elementos, requerimientos y reglas que deben aplicarse de manera correcta para efectivizar el derecho como herramienta de la justicia, además de garantizar que las partes procesales tengan un trato justo con respeto a sus derechos e igualdad ante la ley. Conforme lo dispuesto en ley, los conflictos que se produzcan en la sociedad deben ser resueltos en plena observancia de todas aquellas garantías enlistadas en el artículo 76 de la carta magna, evitando de esta manera que los derechos sean vulnerados y garantizando que las sentencias sean realizadas de manera eficiente, motivada y sobre todo que sea justa para las partes.

En el tema que nos concierne y basándose en las sentencias que fueron antes citadas, es posible establecer que el uso indebido de los contratos ocasionales de trabajo vulnera el derecho del debido proceso, según el análisis realizado por los diferentes jueces este derecho se ve vulnerado debido al irrespeto legal que existe de los derechos laborales que tienen las personas por parte de las autoridades administrativas y de las unidades de talento humano de las diferentes instituciones públicas, esto genera la vulneración de derechos de las personas ya que muchas de estas desconocen de los parámetros legales sobre este tipo de contratos lo que permite un abusivo uso del mismo y no solo en lo que respecta a la contratación sino que también se vulnera el debido proceso al momento de realizar el concurso de mérito y oposición para obtener sus

nombramientos respectivos, ya que incluso en muchos de los casos no se les permite a las personas realizarlo a pesar de ser un legítimo derecho.

Un claro ejemplo de esta vulneración de derechos se produce cuando se realiza la contratación de una determinada persona para ejercer funciones en un puesto dentro de una institución pública mediante el uso del contrato ocasional, pero de manera abusiva se extiende este contrato por un periodo superior a dos años o se pone fin al contrato y cesan las funciones de la persona contratada, esto no solo vulnera el debido proceso sino que además vulnera la seguridad jurídica de las personas por que lo correcto sería que se dé la creación del puesto si la necesidad subsiste y no solo alargar el contrato por periodos fuera de ley, concediendo el nombramiento provisional mientras se les concede la oportunidad para obtener el nombramiento definitivo mediante la participación de acuerdo a la ley del concurso de méritos y oposición.

Si bien este tema ya se trató anteriormente, es necesario traerlo nuevamente a colación, ya que es otro de los derechos que comúnmente se vulneran y es el derecho del trabajo; como se sabe, este es un derecho fundamental reconocido no solo en nuestro ordenamiento jurídico como tal, sino que también en instancias Internacionales, ya que este representa la base esencial de la realización de muchos de otros de los derechos que son inherentes al ser humano, además de que permite que la persona pueda tener una vida con una buena calidad de vida y dignidad.

Dentro de este contexto, se entiende que el Estado tiene la obligación de garantizar la orientación del trabajo, como también brindar oportunidades para que todos los ciudadanos puedan acceder a él. Lo más importante es que el trabajo debe ser garantizado para todos sin ningún tipo de discriminación dentro del ámbito de condiciones físicas, intelectuales etc.

Con todo esto dicho, resulta necesario conceptualizar este derecho mediante el uso de las definiciones emitidas en las distintas sentencias de la Corte Constitucional, sentencias en las cuales se evidencia que han existido un indebido y abusivo uso de la contratación ocasional dentro de nuestro país, con esto, se citan a continuación los siguientes conceptos:

Concordando con el art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y

retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (indemnización laboral, 2011).

Otra de las definiciones, es la que encontramos en la sentencia 093-14-SEP-CC, en la cual los jueces de la sala definen al derecho de trabajo como “un derecho de trascendental importancia, por cuanto garantiza a todas las personas un trabajo digno, acorde las necesidades del ser humano, en el cual se les permita desempeñarse en un ambiente óptimo, con una remuneración justa y racional (indemnización laboral, 2011)

Por último, es necesario citar la definición de derecho de trabajo que se establece dentro de la sentencia N° 093-14-SEP-CC, la cual define al derecho de trabajo como: “(...) una necesidad humana, que obligatoriamente debe ser tutelado por el Estado, a través del incentivo de políticas públicas que estimulen el trabajo a través de todas sus modalidades, así como también, a través de la protección de los derechos laborales de todas las trabajadoras y trabajadores (...)” (acción de protección, 2014)

De todas estas definiciones podemos evidenciar que el derecho del trabajo es un derecho fundamental y trascendente ya que es vital para el desarrollo y la realización misma del ser humano, por lo cual debe ser respetado, garantizado y regulado de manera adecuada. Así mismo en el caso que nos concierne, resulta de suma importancia analizar cómo es que este derecho resulta vulnerado dentro de la administración pública por el uso de los contratos ocasionales, y para ello se debe entender una doble perspectiva: por un lado, como el mal uso de este contrato vulnera los derechos, y el segundo como es que una falsa expectativa de estabilidad laboral vulnera estos derechos.

Tomando como punto de partida a las sentencias anteriormente citadas dentro del presente trabajo, podemos establecer que existió una evidente vulneración del derecho al trabajo porque incluso se ordenó la reparación integral de los daños y la reintegración de los servidores a sus puestos de trabajo, sin embargo, basándonos en las dos perspectivas planteadas en el párrafo anterior esta vulneración es producto de un mal uso del contrato ocasional, este mal uso se produce al momento en el que la renovación del mismo excede el tiempo permitido por la ley y, no se otorga el nombramiento provisional o a su vez no se le permite al trabajador ser partícipe del concurso de méritos y oposición.

Es importante mencionar la violación que existe al momento de finalizar una relación contractual de un contrato ocasional, que cumpla o sobrepase su periodo de duración, ya que, las instituciones públicas vulneran el derecho a entrar a un concurso de méritos y oposición, el cual, es perteneciente a todas las personas que deseen entrar a un puesto público, el mismo que, según la ley establece es de carácter obligatorio y deberá cumplir con todos los requerimientos técnicos y a su vez operativos que la unidad de talento humano establezca tal como lo menciona el art 58 de la LOSEP, por lo que es importante recalcar que este concurso es el único medio por el cual una persona puede llegar a tener un cargo dentro del sector público y a su vez estabilidad laboral, sin embargo esto es algo que no sucede, sobre todo cuando se trata del contrato de modalidad ocasional ya que las instituciones públicas abusan de este y de las personas que trabajan bajo el mismo, permitiendo que trabajen durante varios años bajo esta modalidad y terminen la relación contractual de una manera incorrecta, sin dar paso a que los mismos puedan acceder al concurso público de méritos y oposición. Es decir, al momento que el contrato ocasional supere los dos años, se deberá entender que la actividad que se está realizando se convierte en algo habitual, por lo que en este caso la institución pública deberá crear una partida presupuestaria para poder crear el puesto de trabajo para el funcionario público que está laborando, mientras esto sucede, deberá permanecer con un nombramiento provisional hasta que la unidad de talento finalmente cree el puesto y pueda acceder al concurso de méritos y oposición para poder obtener su nombramiento definitivo.

Cabe recalcar, que al finalizar la relación contractual con la institución pública a causa del mal uso del contrato ocasional se vulnera el derecho del trabajo y todos sus principios, esto ocurre ya que el uso abusivo de esta figura contractual genera una cierta expectativa de seguridad y estabilidad laboral que no se realiza ya que al final de cuentas la persona que prestó sus servicios pierde su puesto de trabajo de manera injusta, a consecuencia de ello, los perjuicios causados para el funcionario son varios, no solo en el aspecto jurídico sino que además en el aspecto económico.

Este derecho se encuentra relacionado con los demás, pero sobre todo con el derecho a la seguridad jurídica ya que esta falsa expectativa que se crea no debería existir porque de superar el ejercicio de un cargo por más de dos años en esta modalidad contractual, se debería ya crear el puesto por qué se entiende de esta manera que el puesto ya no es de carácter provisional sino que ya es indispensable dentro de la institución por lo que se debería permitir a la persona a ser partícipe del concurso para recibir su nombramiento respectivo.

Este punto resulta fundamental dentro de la investigación por que no solo vulnera derechos, sino que ocasiona perjuicios para el trabajador porque aparte del irrespeto a la ley se genera una falsa expectativa de estabilidad laboral la cual puede ser prolongada durante varios años y vulnera el derecho del trabajo porque incluso en muchos de los casos y dependiendo de la actividad realizada la remuneración es inferior de la persona que labora bajo la modalidad de contrato ocasional que la de una persona que labora mediante un nombramiento provisional por ejemplo.

Como se ha venido mencionando, el derecho del trabajo es una necesidad que tiene el ser humano para su subsistencia y es por esta necesidad que las personas siguen laborando en este tipo de contrato ocasional, ya que como se mencionó se genera la expectativa de que se va a crear la plaza o que se les va a otorgar el nombramiento, y pueden pasar así por varios años hasta que las autoridades de la institución pública ponen fin al contrato, y es justo ahí cuando se plantean acciones, sin embargo debería ya ejercerse un mejor control dentro de las instituciones sobre todo en las áreas administrativas ya que es justo desde ahí en donde ocurre la vulneración de derechos y el uso abusivo de esta figura jurídica por lo que las sanciones deben ser más rigurosas para el personal que realiza estos actos abusivos y adversarios.

El Estado ecuatoriano a través de las diversas instituciones que la conforman tienen la obligación legal como jurídica de proteger los derechos de cada trabajadora y trabajador, por ende, el organismo encargado es el Ministerio de Trabajo, para que no se vulnere el derecho al trabajo producto de los contratos ocasionales debe existir un control efectivo con el fin de concientizar a los trabajadores y empleadores sobre los derechos y obligaciones de este contrato, con el propósito de diseñar políticas y normativas que se centren en la realidad y fomente la igualdad de oportunidades

Otro aspecto que debe ser observado gracias a los criterios de los Jueces Constitucionales, es el de la garantía de motivación dentro del debido proceso como tal, ya que se ha podido observar que las causas por las cuales los servidores públicos han sido removidos de sus puestos dentro de las instituciones públicas carecen de motivación alguna, lo cual da paso a la violación de un derecho ya analizado como lo es el debido proceso.

La motivación como tal, es un principio fundamental que debe ser emitido en las resoluciones y sirve como una garantía de que el proceso y la resolución se llevaron a cabo de

manera adecuada, existen varias definiciones doctrinales al respecto, que establecen a la motivación como la forma de exponer los motivos o las razones por las que se toma una decisión, es la explicación que se da respecto a por qué se acepta una posición determinada y no la adversa.

B. RESOLUCIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE EL ABUSIVO USO LOS CONTRATOS OCASIONALES

Una vez que se han puesto sentencias como ejemplo del uso que se les da a los contratos de servicios ocasionales en las instituciones públicas, y una vez analizados los derechos mayormente vulnerados, es necesario poner en evidencia que es lo que están haciendo los jueces para prevenir y resolver estos casos.

Como se pudo evidenciar, todas las acciones interpuestas en primera instancia fueron negadas, ya que los jueces de primer nivel consideraron que no existía una vulneración de derechos por que las decisiones tomadas iban acorde a ley y se utilizaban los contratos ocasionales por los periodos de tiempo establecidos y en las condiciones, sin embargo esto no ha sido del todo cierto ya que, en reiteradas ocasiones estos contratos se han usado de manera prolongada y no se ha ofrecido estabilidad laboral o se ha creado la vacante o puesto de trabajo conforme a ley.

Otra de las circunstancias que deben ser mencionadas y que tienen en común todas las sentencias que han sido citadas en párrafos anteriores, es respecto a la motivación, este punto es fundamental ya que es un mandato de ley que todas las decisiones judiciales deben contener de manera expresa sobre todos los puntos que verse la controversia los argumentos de porque se tomó una determinada decisión, sin embargo en las resoluciones de primera instancia, ninguna argumentación fue lo suficientemente clara para exponer los motivos de su decisión, es más en muchos de los casos incluso hubieron puntos que se omitieron, lo cual no debería suceder por que se vulneran derechos como el de la tutela judicial efectiva, el debido proceso, etc.

Al respecto, Los jueces Constitucionales, ha tomado cartas en el asunto y ha realizado un análisis de estas sentencias para determinar si las resoluciones son procedentes o no, y en cada una de ellas decidió dar paso a los accionantes para evitar que se sigan violentando normas y derechos.

No existe un pleno conocimiento y acción de los jueces de primera instancia sobre estas particularidades por ello es que sus motivaciones carecen de sustento, y han sido rectificadas por

la Corte En el tema que nos concierne, resulta necesario establecer que por parte de las administraciones de las diferentes instituciones públicas, existe una desnaturalización del contrato de servicios ocasionales, ya que este se está utilizando de manera abusiva por periodos superiores a los establecidos a ley para después poner fin a la relación laboral, cuando esto no debería ser así, ya que conforme a lo dispuesto en ley de ser necesario se debe crear la plaza o la vacante dentro de la institución y previo concurso de mérito y oposición la persona deberá conservar su puesto.

Con todo esto dicho, la corte en sus sentencias ha determinado que es procedente las acciones y ha velado por reparar el daño causado y garantizar que esto no vuelva a ocurrir para lo cual ha determinado se conceda la reparación de daños y perjuicios causados conforme a ley, en los casos antes citados se procedió de la siguiente manera:

- Juicio No: 01371202100137: Paola Fernanda Astudillo Reyes vs Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

En el juicio antes analizado, se comprobó la vulneración de derechos Constitucionales, por lo que se ordenó que se proceda con la reparación integral, la cual se realizó conforme a los términos establecidos en el artículo 18 de la LOGJCC, esta reparación consistió en:

- a. El reintegro a la Unidad de Analista de Nutrición de la cual ha sido separada;
- b. Se le permita participar en el concurso de méritos y oposición para el consiguiente otorgamiento del nombramiento definitivo
- c. Se dispone la liquidación y pago de las remuneraciones dejadas de percibir, más beneficios legales, por el tiempo que estuvo desvinculada del puesto hasta el reintegro efectivo.
- d. Como garantía de no repetición, se sugiere a la entidad demandada que se abstenga de reiterar nuevamente la misma conducta y se mantenga el contrato ocasional hasta que se desarrolle y termine el concurso de méritos y oposición conforme la normativa vigente.

La última de las formas de reparación, es una de las más importantes, ya que debería ser esta una garantía de que esta vulneración de derechos no se vuelva a repetir, sin embargo, no

basta con un simple llamado de atención a las autoridades de las instituciones públicas, si no que se debería tomar acción y poner medidas para evitar estos abusos y arbitrariedades, medidas que el practica surtan efecto y garanticen el cumplimiento de la ley.

Como se puede evidenciar en todas estas resoluciones, la vulneración de derechos se produce por el mal accionar de los administradores de las distintas instituciones públicas de todo el país, y a pesar de que la Corte Constitucional se pronuncia al respecto, lo único que establece es que hay derechos vulnerados, pero no se toma cartas en el asunto sobre la mala contratación que existe y sobre la desnaturalización y el uso abusivo de los contratos ocasionales, que es el tema que debería ser considerado, para ello se debería sancionar a los funcionarios encargados que en plena inobservancia de la ley vulneran derechos de los ciudadanos que labran dentro de dichas instituciones.

CAPÍTULO 3

CORRECTO ACCIONAR DE LAS INSTITUCIONES PUBLICAS CON RESPECTO AL CONTRATO OCASIONAL Y LA INSERCIÓN DE UNA POSIBLE REFORMA

1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA:

Como ya se ha venido desarrollando en los capítulos anteriores del presente trabajo investigativo, es un hecho que el uso de los contratos de modalidad ocasional de trabajo dentro de las distintas instituciones públicas del país no cumple con su función de manera correcta y eficiente por lo que en muchos casos se ha vulnerado una serie de derechos de los servidores públicos.

Como ya se mencionó, la figura jurídica del contrato de modalidad ocasional de trabajo tiene la finalidad de contratar a cierto personal para que realice sus labores o preste sus servicios lícitos y personales de manera no habitual, ya sea por una necesidad o por una emergencia dentro de una área específica en la institución pública, sin embargo como se estableció en el capítulo anterior, el uso que se le está dando a esta figura es abusiva y arbitraria, además de que va en contra del principio de la seguridad jurídica, principio que se encuentra reconocido incluso a nivel Constitucional. La vulneración de este principio, se produce al momento en el que no se sigue el proceso habitual de contratación o cuando este presenta ciertas inconsistencias ya que se genera una falsa expectativa de estabilidad laboral, o a su vez se les rota en distintos puestos evitando así crear la plaza de trabajo conforme a ley.

Con todo lo dicho entonces, en el desarrollo del presente capítulo se desarrollara los aspectos más relevantes en todo lo que respecta al accionar que debería tener la institución pública en todo lo que respecta a la contratación de su personal y a la creación de plazas de trabajo, así como también los problemas actuales contenidos dentro de nuestro ordenamiento jurídico y las soluciones que pueden darse, todo esto será analizado mediante la examinación de las resoluciones de los Jueces que fueron citadas en el capítulo anterior, tal y como se procede a desarrollar a continuación.

2. PROCESO Y SUS VALENCIAS

El proceso de contratación pública se encuentra detallado y establecido dentro de nuestro ordenamiento jurídico y en el caso que nos concierne para hacer uso del contrato ocasional existen ciertos parámetros sustanciales que deben existir, esta figura jurídica la encontramos en el artículo 58 de la LOSEP, el cual establece que:

La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la unidad de administración del talento humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin (LOSEP, 2010)

Este artículo es fundamental para el desarrollo de este capítulo, ya que se establecen ciertos procesos y requisitos que deben concurrir para que la autoridad pueda actuar de manera diligente y usar el contrato únicamente en los casos que permite la ley; el artículo 58 de la LOSEP antes citado, establece que previo al informe presupuestario de la Unidad Financiera y debido a una necesidad existente, la Unidad de Talento Humano procederá a contratar ocasionalmente a una persona para que preste sus servicios por el tiempo máximo permitido en ley y de persistir la necesidad de dichos servicios o labor se deberá crear el puesto de trabajo, otorgar el nombramiento provisional al trabajador y permitir su participación en el concurso de méritos y oposición.

Por el principio de seguridad jurídica, las autoridades deberían hacer uso de esta modalidad contractual únicamente en los casos de necesidad tal y cual establece la ley, y no usarla como una forma usual de contratación, ya que esto no solo vulnera el derecho de trabajo sino que además genera una falsa expectativa de estabilidad laboral así como un gran número de rotaciones en las plazas laborales.

Un punto que vale la pena recalcar, es respecto a la necesidad que debe existir para que las autoridades deban dar paso a la contratación ocasional; si bien la ley no es expresa sobre el tipo de necesidad que debe concurrir o cual es la circunstancia para que se considere que exista la necesidad, las autoridades de las instituciones públicas consideran como “necesidad” cuando no cuentan con el personal suficiente para el desempeño de ciertas funciones o cuando existe una

actividad que no se desempeñaba anteriormente o con la que no cuentan con personal capacitado, pero un requisito es que esta “necesidad” sea actual, es decir que sea indispensable por un determinado periodo de tiempo, es por eso que se habla también sobre qué tal “necesidad” debe ser temporal, ya que si esta necesidad se vuelve permanente o recurrente ya no se hablaría de una necesidad transitoria sino de una necesidad persistente por lo cual ya sería necesario la contratación de personal capacitado cuya permanencia sea superior a la de dos años, para la cual se necesitaría la creación de un nuevo puesto y por consiguiente la postulación al con curso de oposición y méritos para otorgar un nombramiento definitivo a quien resultare ganador del mismo.

Continuando con el análisis del artículo ya citado anteriormente, en la regulación del contrato ocasional de prestación de servicios, se establece que este genera una relación laboral de dependencia la cual podrá realizarse por contrato máximo de un año, y este periodo de tiempo podrá por una única vez extenderse por hasta doce meses más; fuera de ello por ningún otro motivo podrá continuarse con esta modalidad.

Otro de los puntos que deben ser analizados es respecto al procedimiento que se lleva a cabo en las instituciones públicas para proceder a contratar, para ello es necesario analizar las regulaciones contenidas dentro de la norma técnica para la contratación pública. De manera general y a breves rasgos el proceso es el siguiente: primero se evidencia que existan los recursos económicos, la necesidad y disponibilidad del puesto, después se procede a la contratación ocasional que por ningún motivo podrá ser superior a los dos años como ya se mencionó, posterior a ello, de subsistir la necesidad se deberá crear un puesto y destinar los recursos para dicho puesto, y en lo que respecta al trabajador se deberá otorgar un nombramiento provisional el cual se mantendrá vigente durante todo el tiempo que conlleve realizar el concurso de méritos y oposición hasta que a este se le declare como vencedor y se le pueda otorgar el nombramiento definitivo.

Un punto que vale la pena traer a colación y que resulta fundamental a ser analizado dentro de presente trabajo, es respecto al acuerdo ministerial No. MDT-2015-0086, acuerdo que trata sobre la normativa técnica reguladora de la Unidad de Talento Humano, esta norma fue creada e impuesta con la finalidad de establecer los diferentes procesos, instrumentos técnicos y operativos de contratación de las distintas instituciones públicas pertenecientes al estado, esta norma es de

carácter obligatorio por lo que es de su responsabilidad dar un estricto cumplimiento a todas las normas, directrices y lineamientos del Ministerio de Trabajo y del presente acuerdo.

Dentro de esta normativa se establecen los parámetros más importantes de la contratación pública uno de esos es respecto a la planificación que debe existir para que se pueda contratar a más personal, al respecto, la ley establece que es obligación de la Unidad de Talento Humano realizar un análisis de la institución con respecto a la necesidad cuantitativa y cualitativa del personal para de esta manera poder determinar si es o no procedente contratar a más personas o crear nuevos puestos para garantizar de esta manera el eficaz y eficiente funcionamiento de la administración pública.

Una vez realizado este análisis se debe remitir los informes al departamento financiero quien tendrá los fondos y los distribuirá de la mejor manera para la contratación del personal o para la creación de un nuevo puesto o departamento.

En lo que respecta este análisis, establece que para que se pueda dar la contratación de personal bajo la modalidad ocasional debe cumplirse con dos requisitos, el primero es que exista el informe de Talento Humano sobre la necesidad de contratar personal, y la segunda es que se debe haber agotado todo el movimiento de personal dentro de la institución, este movimiento de personal hace referencia a la necesidad de encontrar al personal adecuado para que ejerza actividades de distinta índole a las que ejercen los servidores públicos que pertenecen ya a la carrera administrativa, en otras palabras, se requiere de un nuevo personal que ejerza actividades no comunes a las de la institución que requiere de dicha personal. Una vez cumplidos estos requisitos se da a trámite la búsqueda e incorporación del personal que debe laborar en la situación actual y la propuesta, conforme al artículo 24 literal c del acuerdo ministerial antes mencionado.

En el caso de la contratación ocasional la institución pública, para incorporar personal se debe prever la situación por lo que existe la prohibición de que el contrato se prolongue por más de dos años, ya que como se ha mencionado en este trabajo de prolongarse se deberá crear la plaza y el puesto se convertirá en permanente otorgando el nombramiento provisional hasta la participación del concurso de mérito y oposición.

Así mismo, el artículo 58 de la LOSEP, establece otro de los puntos sustanciales que deben ser analizados, este artículo en su parte pertinente establece lo siguiente:

“(…) La contratación de personal ocasional para la ejecución de actividades no permanentes, no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante (…)excepto las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas (…) (LOSEP, 2010).

En los casos planteados en el inciso anterior del artículo citado y con un enfoque especial en el caso de los contratos ocasionales por proyectos de inversión, la ley establece ciertas consideraciones especiales y una de ellas es que esta modalidad contractual en los casos mencionados por ningún motivo genera estabilidad laboral, sin embargo si generan una relación de dependencia por lo que tienen todos los derechos y beneficios que sean de carácter económico contemplados para el personal que cuenta con nombramientos permanentes. Otra de las consideraciones que se deben tener en cuenta es que las personas ya establecidas, no forman parte o ingresan a la carrera del servicio público mientras el contrato ocasional de prestación de servicios se encuentre vigente.

Como también la mención a los contratos de modalidad ocasional en caso de proyectos de inversión, tal y como se mencionó con anterioridad y al tratarse de un “plan” temporal por parte de las instituciones públicas, los servidores públicos que presten sus servicios dentro de los proyectos de inversión pública quedaran excluidos del porcentaje permitido para la contratación ocasional, ya que tanto el tiempo límite establecido, como la especie de actividad que se ejerce dentro del proyecto de inversión puede que no vaya acorde con la naturaleza del contrato de modalidad ocasional.

Una de las particularidades que también presenta esta modalidad, es respecto a las licencias y permisos que pueden ser concedidos por la ley; entre las licencias que no están permitidas son aquellas relacionadas a los estudios o posgrados, o para la prestación de servicios públicos en otra institución sea que esto sea o no remunerado, sin embargo, si podrán acceder a los demás permisos que se encuentran regulados en el artículo 33 de la LOSEP.

3. RESOLUCIONES Y PRONUNCIAMIENTOS DE LOS JUECES

En el capítulo anterior se citaron algunas sentencias que versan sobre el mal uso del contrato ocasional de prestación de servicios en las instituciones públicas, en estos casos ya analizados los Jueces competentes determinaron que evidentemente existe un uso arbitrario y abusivo de estos contratos por parte de la Unidad de Talento Humano, quienes son los competentes para contratar conforme a ley, es por ello que los Jueces determinaron que se vulneran una serie de derechos, entre estos el derecho al trabajo, la motivación, el debido proceso y sobre todo la seguridad jurídica.

El análisis de estos jueces se fundamenta en que existe una norma expresa cuya aplicación es de carácter obligatorio y que de ser ignorada por parte de las autoridades vulnera derechos Constitucionalmente reconocidos, es por ello que como una forma de resarcir los daños y los perjuicios causados a los trabajadores bajo esta modalidad contractual, resuelven conceder el pago de los haberes laborales correspondientes por el periodo de tiempo en el que no han podido laborar, la reparación integral por los perjuicios que esto pudiera ocasionar y por último la restitución al puesto de trabajo.

Al respecto existen dos puntos fundamentales a ser analizados el primero de ellos es respecto a las sanciones a los funcionarios públicos y a la Unidad financiera y de Talento Humano que realizan el uso de esta modalidad contractual de forma abusiva y arbitraria, y el segundo punto es respecto a la restitución al puesto de trabajo.

Analizando el primer punto planteado, el artículo 58 de la LOSEP establece lo siguiente:

“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” (LOSEP, 2010)

Como se puede evidenciar la norma no es muy específica y únicamente establece que en caso de que se dé un mal uso del contrato ocasional se originaran ciertas consecuencias que pueden ser de carácter civil, penal o administrativa, pero no establece de manera específica cómo se debe proceder con las autoridades que hacen el uso abusivo de esta figura jurídica.

Para entender mejor el tema, resulta necesario establecer la definición de la responsabilidad civil, administrativa y penal, según la doctrina, la responsabilidad hace referencia a la obligación de las personas de realizar o responder por ciertas acciones, según el derecho, la responsabilidad civil es la obligación de reparar por los daños y perjuicios causados a causa de sus acciones, en lo que respecta a la responsabilidad penal, esta también puede ser entendida como una forma de reparar los daños por medio de la atribución de la culpabilidad, y por último tenemos a la responsabilidad administrativa, la cual es la que procede cuando se da el incumplimiento de una norma determinada (conceptosjuridicos.com, 2022).

El artículo 143 del reglamento de aplicabilidad de la LOSEP, establece lo siguiente:

Para las instituciones de la Función Ejecutiva, el Ministerio de Relaciones Laborales controlará los procedimientos de contratación utilizados por la UATH de cada institución, y verificará el cumplimiento de las políticas, normas e instrumentos de contratación ocasional; y, de su incumplimiento comunicará a la autoridad nominadora para la aplicación del régimen disciplinario, sin perjuicio de someter a conocimiento de la Contraloría General del Estado, para la determinación de responsabilidades a que hubiere lugar (Reglamento LOSEP, 2021).

Este artículo es sustancial ya que no solo establece los requisitos necesarios para la contratación mediante el uso del contrato de prestación de servicios ocasionales en conformidad a lo dispuesto en el artículo 58 de la LOSEP que ya ha sido previamente analizado, sino que también establece la forma sancionadora en caso de que se ocasione un mal uso de esta figura contractual; por lo cual se dará aviso a la autoridad nominadora o a su vez a la contraloría General del Estado a fin de que se sancione como corresponda ya sea de forma civil, penal o administrativa.

Como es evidente, existe una parte dentro del artículo que establece que se responderá por el mal uso de la figura jurídica del contrato ocasional de manera civil, penal o administrativa dependiendo de cuál sea el caso, sin embargo esta norma es bastante general y amplia y no especifica los casos en los que esta operara, sin embargo conforme a normas supletorias en caso de realizar un mal uso contractual se debería hablar de responsabilidad administrativa ya que son las autoridades de Talento Humano quienes usan el contrato ocasional arbitrariamente, sin embargo si este uso ocasiona perjuicios o daños más graves la sanción será más grave pudiendo ser entonces de carácter civil o incluso penal.

Para el análisis que nos concierne, y dentro de las sentencias y resoluciones que fueron citadas por los Jueces competentes, no se aborda el tema de la sanción para la autoridad nominadora o para el departamento de talento humano por el mal uso que se le da al contrato, sino que solo se enfocan en ordenar la reparación de los derechos vulnerados del trabajador ya sea restituyéndolo o entregándole un pago compensatorio, pero al no sancionar al responsable de este mal uso que en este caso sería la autoridad nominadora o la Unidad financiera o de Talento Humano se seguiría vulnerando derechos ya que nada garantiza que estas autoridades no vuelvan a hacer un indebido uso de esta figura jurídica contractual.

El segundo parámetro establecido y que debe ser analizado, es respecto a que los jueces quienes en sus sentencias de manera motivada resuelven que los funcionarios que han sido contratados mediante esta modalidad y cuyo contrato haya excedido los dos años establecidos en la ley tienen derecho a ser reintegrados dentro de sus puestos de trabajo con el nombramiento provisional hasta que se les permita ser parte de concurso de mérito y oposición y se les nombre ganadores del mismo; a simple vista esto parece una resolución razonable puesta con la finalidad de resarcir el daño causado y la vulneración de derechos existente por parte de las autoridades de las instituciones públicas, sin embargo el problema que aquí se produce, es que existe una vulneración de derechos y a su vez un vacío legal en lo que respecta a la incorporación del servidor público a su puesto de trabajo, este vacío se produce ya que no existe un procedimiento o reglas específicas de cómo debería llevarse a cabo esta restitución, además de que no se establece un tiempo específico mediante el cual se debería mantener al servidor dentro de su puesto de trabajo.

4. SOLUCIONES JURIDICAS

Como ya se vino analizando, dentro del artículo 58 de la LOSEP, se regula la contratación ocasional de manera bastante general por lo cual se generan varios problemas y se presentan varias falencias que si no son solventadas por el legislador van a continuar vulnerando derechos de los trabajadores, derechos que son fundamentales y que se encuentran Constitucionalmente reconocidos.

Los principales problemas que se presentan son respecto a la falsa expectativa laboral que se crea, cuando la ley expresamente establece que estos contratos no generan estabilidad para quienes laboran en esta modalidad, otro de los problemas que se produce es que habiendo sido contratado por el máximo de tiempo que permite la Ley se termina el contrato a quien ahí labora

en el puesto determinado y en vez de crear el puesto de trabajo, contratan a otra persona, así mismo, se rota mucho al persona bajo esta modalidad, es decir, se la mantiene bajo esta modalidad contractual, pero en cargos diversos; estos problemas son producto de una precaria regulación de los procesos de contratación y de la supervisión que a estos se le da.

Los problemas planteados en el párrafo anterior, representan los principales efectos del uso abusivo y arbitrario del contrato ocasional por lo que, para evitar que se sigan vulnerando derechos y con el fin de garantizar la seguridad jurídica de los trabajadores este artículo y la ley en general debería ser reformado, estableciendo limitaciones en la aplicabilidad del artículo 58 en todo lo que respecta a la contratación bajo la modalidad ocasional.

Una de las particularidades que deben ser reformadas es respecto a las sanciones, ya que, si bien se establece que puede haber responsabilidad penal, civil, o administrativa, no existe un procedimiento sancionador adecuado y tampoco se establece a quien se debe sancionar por lo que la ley debería ser más específica.

Otro de los puntos a ser reforzados y reformados es sobre la forma de reparar a los trabajadores cuyos derechos fueron vulnerados ya que, si bien se establece la restitución a supuesto habitual de trabajo, la creación del puesto, y participar en el concurso de mérito y oposición, como se mencionó ya no se establece normas sobre la forma, el tiempo y las condiciones de restitución al puesto de trabajo.

Con todo lo que se ha venido desarrollando en el presente capítulo entonces, resulta necesario establecer como sería la forma correcta en la que se debería proceder en todo lo que respecta a las sanciones y a la reparación del trabajador. Con respecto a las sanciones, la ley debería ser más específica y firme para de esta manera ejercer un mejor control y evitar la vulneración de derechos, para ello si sería procedente la reforma del artículo y no solo de ello sino de la LOSEP para que exista una norma expresa y clara que establece de manera específica como los jueces deberían proceder dentro de sus resoluciones para sancionar a las autoridades que infrinjan la ley garantizando así la seguridad jurídica de los trabajadores que prestan sus servicios dentro de la institución pública evitando así arbitrariedades y abusos de poder.

La última reforma que se realizó de esta ley y particularmente del artículo 58 fue en el mes de septiembre de 2017, y se publicó en el Registro Oficial la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público (Naranjo, Martínez, & Subia, 2017). Sin embargo, esta

reforma presenta ciertas falencias porque si bien existe una normativa reguladora esta es bastante amplia y general por lo que su aplicación se presta para interpretaciones erróneas que al final de cuentas no evitan que se vulneren derechos, es por ello que dentro de toda la LOSEP, debería existir una mejor armonía.

La propuesta reformativa que se presenta dentro de este capítulo es en los siguientes términos; primero, la norma debería ser más específica en lo que respecta a su aplicación, un ejemplo de ello es que se debería establecer no solo la forma en la que se debe contratar, sino que se debe también regular la forma en la que se debe proceder cuando se esté dando un mal uso de esta figura, es decir, como se llevaría el proceso sancionador, a quien se le sanciona, etc. Otra cuestión a ser reformada es respecto al vacío legal que existe con respecto a la forma en la que se debe reparar el derecho vulnerado al trabajador ya que se establece la restitución al trabajo, pero no es específico, no hay un tiempo especificado o una modalidad.

Los vacíos legales se dan justamente porque la norma no ha sido clara desde un principio, en el presente caso, el art 58 de la LOSEP debería tener ciertas reformas que ayudarían a un mejor entendimiento del contrato de modalidad ocasional. Si bien el mismo explica claramente la naturaleza de la modalidad, se desprende cierta oscuridad legal al momento de saber qué es lo que puede hacer el servidor público al momento de que su contratación ocasional es desnaturalizada, lo cual implica una gran vulneración de derechos, como también la creación de una falsa expectativa de estabilidad, que puede terminar en el tiempo que le convenga a la administración pública.

La desnaturalización comienza en el momento en el que servidor público contratado bajo modalidad ocasional sobrepasa el tiempo determinado para el mismo, es decir, los dos años. Se entiende que, si la actividad perdura por más de 24 meses, se vuelve una actividad esencial para la institución, para la cual necesariamente se debe crear el puesto y posteriormente crear una convocatoria a concurso de méritos y oposición, consecuentemente otorgar el nombramiento respectivo al ganador, quien se convierte en funcionario de la carrera administrativa. Pero el art 58 inciso 11 de la LOSEP no precisa el tiempo en el cual se debe convocar a dicho concurso, por lo cual se sigue generando una gran vulneración de derechos, ya que si bien los Jueces Constitucionales en distintas ocasiones que versan sobre la desnaturalización de los contratos de modalidad ocasional, fallan a favor de los servidores públicos, ordenando el reintegro de los mismos a las instituciones públicas para las cuales prestaban sus servicios, más el otorgamiento

de nombramiento provisional hasta que se llame a concurso público de méritos y oposición, más el llamado de atención a la unidad de talento humano de la institución demandada; fallo que resulta eficaz parcialmente, ya que en la mayoría de estos casos, si, se reintegra al servidor público a su puesto de trabajo y se otorga el nombramiento provisional, pero nunca se crea el puesto y tampoco se llama a concurso de méritos y oposición, lo cual genera nuevamente en el servidor público una falsa expectativa de estabilidad, ya que se sabe que este tipo de nombramiento tampoco brinda estabilidad al servidor público.

Lo que se debería especificar dentro del mentado inciso, es el tiempo en el cual se pueda llamar a concurso de méritos y oposición, tiempo que no podría sobrepasar el periodo de 6 meses a partir del reintegro del servidor público a su puesto de trabajo, esto en caso de que el servidor público haya sido desvinculado de la institución contratante. De igual manera, en los casos en los casos en donde el servidor público contratado bajo la modalidad ocasional sobrepase el tiempo permitido para ejecución de la actividad no habitual, se debería determinar el periodo de 6 meses para que el mismo deba presentarse a concurso de méritos y oposición, previa creación de puesto y autorización de partida presupuestaria.

Se habla de un tiempo de 6 meses ya que, se considera que es un periodo prudente para todo trámite que implique de creación del puesto, como también, la convocatoria al concurso de méritos y oposición, para que las personas o servidores públicos puedan tener una correcta preparación para el mismo. Si la norma especificaría el tiempo en el cual el servidor público, puede ejercer su derecho a participar del concurso de méritos y oposición, se evitaría que la administración pública tenga tantos problemas tanto con su personal, como también de sus administrados.

Otra reforma muy válida sería al inciso 12 del art 58 de la LOSEP, ya que habla sobre la extensión del contrato ocasional hasta que el personal de la unidad de talento humano llame a concurso de méritos y oposición, permitiendo que la administración pública abuse de la modalidad contractual ocasional, haciendo que los servidores públicos contratados bajo esta modalidad permanezcan por años laborando para la institución, sin posibilidad de evolucionar dentro de la misma. El inciso de igual manera debería establecer que la creación tanto del puesto, como de la convocatoria a concurso de méritos y oposición se debe dar de manera inmediata a la culminación del tiempo establecido para laborar bajo la modalidad ocasional.

Al hablar de fallos Constitucionales que afectaron parcialmente a los servidores públicos de los cuales la administración pública abuso de su contratación ocasional, también es válido pensar que ciertos vacíos legales se encuentran dentro de las distintas decisiones emitidas por los Jueces constitucionales, ya que al igual que el art 58 de la LOSEP, tampoco establecen u ordenan el tiempo en el cual el servidor público debe presentarse a la convocatoria del concurso de méritos y oposición, por lo cual se da paso a que la administración pública abuse del fallo y por consiguiente hacer que el servidor público permanezca en la institución sin un nombramiento definitivo. Los Jueces deberían ser completamente claros en sus decisiones en estos casos, además de ordenar el reintegro y otorgamiento de nombramiento provisional hasta que se declare a un ganador de concurso de méritos y oposición; se debería especificar el tiempo en el cual el servidor pueda acceder a tal concurso, tiempo que no podrá sobrepasar de los 6 meses, en pro de los derechos de los servidores públicos.

Si no se llegasen a presentar los servidores públicos a tal concurso gracias a la falta de acción de la institución en el tiempo ordenado por los Jueces Constitucionales, los administrados tendrán derecho a presentar una acción de incumplimiento en contra de la institución (Vega, 2021). Esta garantía jurisdiccional permitirá que cualquier administrado vele por el cumplimiento de los fallos y decisiones constitucionales a su favor, es decir que esta garantía asegurara que las sentencias emitidas a favor de una persona u otra se cumplan. En el presente caso, esta acción obligaría a la institución a que se abra el concurso de méritos y oposición y a su vez que se declare al ganador de la misma, otorgando a su vez el respectivo nombramiento definitivo a la persona victoriosa del mismo.

Con respecto a las a los encargados de la unidad de talento humano de las instituciones demandadas por concepto de desnaturalización del contrato ocasional, no es suficiente un llamado de atención por parte de los Jueces constitucionales, ya que de cierto modo, así no tengan una orden expresa de convocar a concurso de méritos y oposición, tienen la obligación de hacerlo, esta falta de acción es el ejemplo más claro de cómo vulnerar seguridad jurídica, ya que se transgrede totalmente la norma y se arremete contra los derechos de los servidores públicos que prestan sus servicios bajo la modalidad ocasional. Esta vulneración debe implicar más que un llamado de atención como se mencionó con anterioridad, y es por eso que el art 58 de la LOSEP en sus incisos 13 en adelante establecen las sanciones que pueden tener los servidores públicos encargados de esta área, como: sumarios administrativos.re moción o destitución.

CONCLUSIONES:

Del presente trabajo investigativo se pudieron obtener las siguientes conclusiones:

1. Existe un evidente mal uso de la figura del contrato ocasional por parte de las distintas instituciones públicas de nuestro país, quienes la desnaturalizan mediante su uso abusivo y arbitrario generando una falsa expectativa de relación laboral al superar el tiempo permitido por la ley que es de dos años, y en vez de ello se termina a los contratos y no se crea la plaza de trabajo o se llama a concurso de mérito y oposición conforme a lo dispuesto en el artículo 58 de la LOSEP.
2. Como se desarrolló, los contratos ocasionales se encuentran regulados dentro de nuestro ordenamiento jurídico de manera bastante clara, y limita los usos que se le va a dar a esta a dos escenarios laborales, el primero cuando se trata del desempeño de actividades no habituales, y el segundo cuando existan proyectos de inversión conforme a lo dispuesto en la ley.
3. Existe un problema en el artículo 58 de la LOSEP, que regula la contratación ocasional de funcionarios públicos, ya que presenta ciertos vacíos legales, entre estos encontramos que no hay un plazo establecido para la realización de los concursos de mérito y oposición por lo que no se sabe cuánto tiempo el funcionario deberá prestar sus servicios sin poder acceder al mismo.
4. Otra de las conclusiones a las que se pudo llegar es respecto a la falta de acción por parte de los funcionarios públicos, sobre todo cuando no se procede a crear el puesto de trabajo posterior a los dos años que la ley establece para tales efectos, ya que aparte de ello se le debería otorgar el nombramiento provisional hasta que sea posible participar en el concurso de mérito y oposición para que se lo declare como vencedor.

RECOMENDACIONES:

Del desarrollo del trabajo, es posible establecer las siguientes recomendaciones:

1. Debería haber un mejor control por parte de las autoridades administrativas en las diferentes instituciones públicas de todo el país, a fin de evitar la desnaturalización del contrato de prestación de servicios ocasionales y la vulneración de los derechos de los servidores públicos establecidos dentro de la ley
2. Debería plantearse una reforma al artículo 58 de la LOSEP ya que no establece ni determina un proceso claro para llevar a cabo la contratación de personal de manera ocasional.
3. En cuanto al periodo de tiempo recomendado que debería ser tomado en consideración para la reforma del artículo 58 de la LOSEP, se considera que se deberían hacer las siguientes modificaciones:

Dentro del inciso decimo, en donde establece:

“...planificará la creación del puesto el cual será ocupado agotando el concurso de méritos y oposición...” (LOSEP, 2010), se debe agregar el tiempo en el cual se deberá agotar dicho concurso, es decir, 6 meses tal y como se sugirió con anterioridad.

Dentro del inciso décimo primero, en donde establece:

“...luego de un año de contratación de contratación ocasional se mantenga a la misma persona...” (LOSEP, 2010), se considera que debe existir una aclaración modificatoria, ya que el tiempo de duración de la modalidad ocasional es de un año con la posibilidad de renovar dicha contratación por un año nuevamente, por lo cual se entiende que el tiempo límite del contrato ocasional es de 2 años.

Dentro del inciso décimo segundo, en donde establece:

“... tendrá la obligación de iniciar el concurso de méritos y oposición...”, se debe reiterar el tiempo en el cual se debe inicial el concurso de méritos y oposición, el decir 6 meses.

Dentro del inciso décimo segundo nuevamente, en donde establece:

“...tiempo en el cual se entenderá prorrogado el contrato ocasional hasta la finalización del concurso...” (LOSEP, 2010), esta parte del mentado inciso genera mucha confusión, ya que no podría hablarse de la extensión de la contratación ocasional, porque se explicó que si la actividad que realizó el servidor público sobrepasa de los dos años se vuelve una necesidad permanente, para lo cual se requiere del puesto y a su vez de nombramiento permanente, situaciones que cambian totalmente la realidad del contrato ocasional; por lo cual se considera que no debe existir la prolongación del contrato ocasional, más bien, se debería otorgar nombramiento provisional por seis meses al servidor público hasta que se de apertura al concurso y consecuentemente elegir al ganador del mismo.

Después de hablar de las posibles modificaciones, se considera que el art. 58 de la LOSEP debería quedar de la siguiente manera:

Art. 58.- De 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.

La contratación de personal ocasional para la ejecución de actividades no permanentes, no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo.

Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a través del Sistema Nacional de Salud; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, hasta que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas. Por su naturaleza, este

tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley.

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

Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato. Nada impedirá a una persona con un contrato ocasional presentarse a un concurso público de méritos y oposición mientras dure su contrato.

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

Las y los servidores que tienen suscritos este tipo de contratos tendrán derecho a los permisos mencionados en el artículo 33 de esta Ley.

Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento por alguna de las causales establecidas en la presente ley y su reglamento.

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

El contrato de servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley será causal para la conclusión automática del mismo y originará, en consecuencia, la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley (LOSEP, 2010).

Cuando la necesidad institucional pasa a ser permanente, la Unidad Administrativa de Talento Humano planificará la creación del puesto el cual será ocupado **en un término de 6 meses**, agotando el concurso de méritos y oposición, previo al cumplimiento de los requisitos y procesos legales correspondientes.

Se considerará que las necesidades institucionales pasan a ser permanentes cuando luego de **dos años como tiempo máximo** 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.

La Unidad Administrativa de Talento Humano bajo sanción en caso de incumplimiento tendrá la obligación de iniciar el concurso de méritos y oposición **en un término de 6 meses**, tiempo en el cual **se otorgará nombramiento provisional al servidor público** hasta la finalización del concurso y la designación de la persona ganadora.

Los servidores responsables determinados en los artículos 56 y 57 de esta ley, deberán, presentar las planificaciones, solicitudes, aprobaciones e informes que se necesitan para poder convocar a concurso de méritos y oposición, inmediatamente a partir de la fecha de terminación del contrato ocasional; caso contrario será causal de remoción o destitución del cargo según corresponda.

Las servidoras o servidores públicos responsables de la Unidad Administrativa de Talento Humano que contravengan con lo dispuesto en este artículo serán sancionados por la autoridad nominadora o su delegado, con la suspensión o destitución del cargo previo el correspondiente sumario administrativo, proceso disciplinario que será vigilado por el Ministerio de Trabajo.

En todos los casos, se dejará constancia por escrito de la sanción impuesta en el expediente personal de la servidora o servidor

4. La regulación sobre la contratación pública, sobre todo en el ámbito de los contratos ocasionales, esta debería ser más estricta, por lo cual debería establecerse sanciones más estrictas para los funcionarios que actúen de manera arbitraria y abusiva desnaturalizando esta figura jurídica respaldada por nuestro ordenamiento jurídico.

REFERENCIAS

ACCION DE PROTECCION , N.º 093-14-SEP-CC (SALA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL 04 DE JUNIO DE 2014).

ACCION DE PROTECCION , NO.-09292-2020-00606 (UNIDAD JUDICIAL PENAL SUR GUAYAQUIL 28 DE DICIEMBRE DE 2020).

ACCION DE PROTECCION, N.O 296-15-SEP-CC (CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR 09 DE SEPTIEMBRE DE 2015).

ACCION DE PROTECCION, JUICIO NO: 01371202100137 (SALA ESPECIALIZADA DE LO PENAL, PENAL MILITAR, PENAL POLICIAL Y 01 DE JUNIO DE 2021).

BENALCÁZAR, D. M. (19 DE SEPTIEMBRE DE 2017). *GARANTIA DEL DEBIDO PROCESO*. OBTENIDO DE DERECHO ECUADOR: [HTTPS://DERECHOECUADOR.COM/GARANTIA-DEL-DEBIDO-PROCESO/](https://derechoecuador.com/garantia-del-debido-proceso/)

CHIMBO, A. E. (18 DE NOVIEMBRE DE 2020). *CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES EN EL SECTOR PÚBLICO ECUATORIANO FRENTE A DERECHOS DE LAS MUJERES EMBARAZADAS Y EN ESTADO DE GESTACIÓN*. OBTENIDO DE UNIVERSIDAD DE CUENCA: [HTTP://DSPACE.UCUENCA.EDU.EC/BITSTREAM/123456789/35049/1/TRABAJO%20DE%20TITULACI%C3%B3N.PDF](http://dSPACE.UCUENCA.EDU.EC/BITSTREAM/123456789/35049/1/TRABAJO%20DE%20TITULACI%C3%B3N.PDF)

COLMACHI, J. F. (2019). *LA CORRUPCIÓN EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA* . OBTENIDO DE UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR: [HTTPS://REPOSITORIO.UASB.EDU.EC/BITSTREAM/10644/6838/1/PI-2019-20-D%C3%ADAZ-LA%20CORRUPCI%C3%B3N.PDF](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6838/1/PI-2019-20-D%C3%ADAZ-LA%20CORRUPCI%C3%B3N.PDF)

CONCEPTOSJURIDICOS.COM. (ENERO DE 2022). *RESPONSABILIDAD PENAL*. OBTENIDO DE CONCEPTOSJURIDICOS.COM: [HTTPS://WWW.CONCEPTOSJURIDICOS.COM/RESPONSABILIDAD-PENAL/](https://www.conceptosjuridicos.com/responsabilidad-penal/)

CONSTITUCION. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA*. QUITO: ASAMBLEA NACIONAL.

CRIOLLO, A. J. (12 DE ENERO DE 2018). *“EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS OCASIONALES Y EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO”*. OBTENIDO DE UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO: [HTTPS://REPOSITORIO.UTA.EDU.EC/BITSTREAM/123456789/27466/1/FJCS-DE-1959.PDF](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27466/1/FJCS-DE-1959.pdf)

FUNCION JUDICIAL. (2013). *ORGANIGRAMA DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA*. OBTENIDO DE FUBCION JUDICIAL: [HTTPS://WWW.FUNCIONJUDICIAL.GOB.EC/WWW/LOTAIP2013/AZUAY/ORGANIGRAMA.PDF](https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/LOTAIP2013/AZUAY/ORGANIGRAMA.PDF)

GARZÓN, I. X. (12 DE OCTUBRE DE 2016). *UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR*. OBTENIDO DE [HTTPS://REPOSITORIO.UASB.EDU.EC/BITSTREAM/10644/5307/1/T2050-MDA-VELASCO-ANALISIS.PDF](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5307/1/T2050-MDA-VELASCO-ANALISIS.PDF)

INDEMNIZACION LABORAL, 062-14-SEP-CC (PRIMERA SALA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA 22 DE AGOSTO DE 2011).

LOSEP. (2010). *LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO*. QUITO: ASAMBLEA NACIONAL. RECUPERADO EL FEBRERO DE 2022, DE [HTTPS://WWW.OAS.ORG/JURIDICO/PDFS/MESICIC5_ECU_ANE_MDT_4.3_LEY_ORG_SER_P%3%BAB.PDF](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%3%bab.pdf)

MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS. (2021). IDENTIFICACIÓN, FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE UN PROYECTO DE INVERSIÓN PÚBLICA (PIP). *INVIERTE.PE*, 1-25. OBTENIDO DE [HTTPS://WWW.MEF.GOB.PE/CONTENIDOS/INV_PUBLICA/DOCS/CAPACITACIONES/GUIA_INSTRUCTIVA/1_IDENTIFICACION_FORMULACION_Y_EVALUACION_DE_UN_PROYECTO_DE_INVERSION_PUBLICA.PDF](https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/docs/capacitaciones/guia_instructiva/1_identificacion_formulacion_y_evaluacion_de_un_proyecto_de_inversion_publica.pdf)

NARANJO, MARTINEZ, & SUBIA. (18 DE SEPTIEMBRE DE 2017). *REFORMA A LA LOSEP EN MATERIA DE CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES*. OBTENIDO DE [HTTPS://NMSLAW.COM.EC/REFORMA-LOSEP-CONTRATOS-SERVICIOS-OCASIONALES/](https://nmslaw.com.ec/reforma-losep-contratos-servicios-ocasionales/)

- PACHECO, G. B., FERNÁNDEZ, J., & GUÉDEZ, J. (12 DE NOVIEMBRE DE 2017). *LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS DESDE LAS PERSPECTIVAS INSTITUCIONAL Y CAPACIDADES*. OBTENIDO DE UNIVERSIDAD CENTROCCIDENTAL LISANDRO ALVARADO: [HTTPS://WWW.REDALYC.ORG/JOURNAL/880/88053976004/88053976004.PDF](https://www.redalyc.org/journal/880/88053976004/88053976004.pdf)
- RAE. (2022). *REAL ACADEMIA DE A LENGIA ESPAÑOLA*. MADRID, ESPAÑA: RAE. OBTENIDO DE [HTTPS://DLE.RAE.ES/HABITUAL](https://dle.rae.es/habitual)
- REGLAMENTO LOSEP. (2021). *REGLAMENTO LOSEP*. QUITO : ASAMBLEA NACIONAL.
- RUIZ, J. F. (2016). SERVICIO PUBLICO . EN J. F. RUIZ, *DERECHO ADMINISTRATIVO* (PÁGS. 215-261). MEXICO: UNAM.
- VALLEJO, D. G. (06 DE 10 DE 2010). *SEGURIDAD JURIDICA*. OBTENIDO DE DERECHO ECUADOR: [HTTPS://DERECHOECUADOR.COM/LA-SEGURIDAD-JURIDICA/](https://derechoecuador.com/la-seguridad-juridica/)
- VEGA, M. J. (09 DE FEBRERO DE 2021). *ACCION DE INCUMPLIMIENTO EN LA DOCTRINA* . OBTENIDO DE DERECHO ECUADOR : [HTTPS://DERECHOECUADOR.COM/ACCION-DE-INCUMPLIMIENTO/](https://derechoecuador.com/accion-de-incumplimiento/)
- VILLAMARÍN, S. M., MONCAYO, J. C., & BORBOR, A. M. (OCTUBRE 2020). LA SEGURIDAD JURIDICA Y LOS PARADIGMAS DEL ESTADO CONSTITUCIONAL DE DERECHOS. *UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD*, 351.
- ZAMBRANO, V. D. (15 DE ABRIL DE 2021). *LA ESTABILIDAD LABORAL ABSOLUTA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD* . OBTENIDO DE UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR: [HTTPS://REPOSITORIO.UASB.EDU.EC/BITSTREAM/10644/8021/1/T3472-MDC-PALACIOS-LA%20ESTABILIDAD.PDF](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8021/1/T3472-MDC-PALACIOS-LA%20ESTABILIDAD.PDF)

ANEXOS

ANEXO 1. TURNITIN



Cuenca, 12 de mayo del 2022

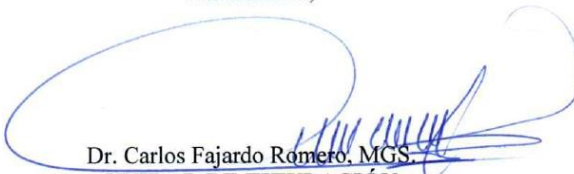
LA UNIDAD DE TITULACIÓN DE LA CARRERA DE DERECHO MATRIZ

Certifica que:

El informe de originalidad TURNITIN correspondiente a la segunda revisión de la investigación realizada por las estudiantes **PAULA DANIELA VERA FAJARDO** y **MARIA BELEN RODAS FLORES** con número de cédulas **0105204895** y **0105783922** respectivamente, titulado " **REGULACIÓN POR PARTE DE LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE LA SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS CONTRATADOS BAJO LA MODALIDAD OCASIONAL** ", indica un 4% de índice de similitud.

Para los fines legales pertinentes,

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Carlos Fajardo Romero', is written over a large, light blue oval shape.

Dr. Carlos Fajardo Romero. MGS.
**UNIDAD DE TITULACIÓN
CARRERA DERECHO**

www.ucacue.edu.ec

Cuenca: Av. de las Américas y Tarqui. Telf: 2830751, 2824365, 2826563 Azogues: Campus Universitario "Luis Cordero El Grande", (Frente al Terminal Terrestre).
Telf: 593 (7) 2241 - 613, 2243-444, 2245-205, 2241-587 Cañar: Calle Antonio Ávila Clavijo. Telf: 072235268, 072235870 San Pablo de la Troncal: Cda. Universitaria
km.72 Quinceava Este y Primera Sur Telf: 2424110 Macas: Av. Cap. José Villanueva s/n Telf: 2700393, 2700392

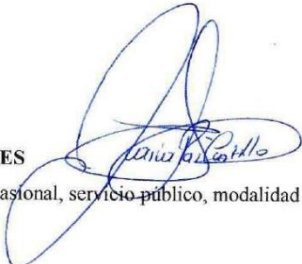
ANEXO 2. RESUMEN

RESUMEN

La contratación por modalidad ocasional es una figura jurídica consagrada dentro de nuestro ordenamiento jurídico, cuya finalidad es la de contratar a una persona para la prestación de un servicio para la realización de actividades no habituales por un periodo determinado de tiempo; esta modalidad opera tanto en el ámbito privado como público, sin embargo en el tema que nos compete, resulta necesario analizar el uso que se le da a la contratación ocasional dentro de las diferentes instituciones públicas de nuestro país, para que de esta forma se pueda determinar la forma indebida y el mal uso que se le da, es decir para demostrar los abusos y arbitrariedades cometidas por parte de las autoridades administrativas de las diferentes instituciones públicas a causa de la precaria e insuficiente regulación que existe de los contratos por modalidad ocasional. Además, es necesario determinar los principales problemas que se producen y las situaciones que se generan a causa del mal uso de esta figura jurídica sobre todo para los servidores públicos contratados bajo la modalidad contractual en mención, quienes son directamente afectados por la evidente vulneración de sus derechos Constitucionales. Para ello se utilizará una metodología deductiva e inductiva, así como también analítico-sintético ya que se estudiará la problemática de una manera profunda recopilando datos e información para que así se pueda explicar de mejor manera la presencia del abuso por parte de la administración pública hacia los servidores públicos contratados bajo la modalidad ocasional.

PALABRAS CLAVES

Contrato, contrato ocasional, servicio público, modalidad ocasional



ANEXO 3. ABSTRACT



CENTRO DE IDIOMAS

ABSTRACT

The occasional contracting is a legal concept established within our legal system, whose purpose is to hire a person to provide a service for the performance of non-habitual activities for a specific period; this modality operates both in the private and public spheres. However, in the subject that concerns us, it is necessary to analyze the use given to the occasional contracting within the different public institutions of our country. In this way, it is possible to determine the improper and inadequate use given to it, that is to say, to demonstrate the abuses and arbitrariness committed by the administrative authorities of the different public institutions due to the precarious and insufficient regulation that exists of the contracts by occasional modality. In addition, it is necessary to determine the main problems that arise and the situations generated due to the misuse of this legal figure, especially for public servants hired under the contractual modality in question, who are directly affected by the evident violation of their Constitutional rights. For this purpose, a deductive and inductive methodology will be used, as well as an analytical-synthetic one, since the problem will be studied in-depth, gathering data and information to explain better the presence of public administration abuse towards public servants hired under the occasional modality.

Keywords: Contract, Occasional Contract, Public Service, Occasional Modality

www.ucacue.edu.ec

Cuenca: Av. de las Américas y Tarqui. ☎ Telf: 2830751, 2824365, 2826563 Azogues: Campus Universitario "Luis Cordero El Grande", (Frente al Terminal Terrestre).
☎ Telf: 593 (7) 2241 - 613, 2243-444, 2245-205, 2241-587 Cañar: Calle Antonio Ávila Clavijo. ☎ Telf: 072235268, 072235870 San Pablo de la Troncal: Cdlia. Universitaria
km.72 Quinceava Este y Primera Sur ☎ Telf: 2424110 Macas: Av. Cap. José Villanueva s/n ☎ Telf: 2700393, 2700392

CENTRO DE IDIOMAS

Cuenca, 17 de mayo de 2022

EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CERTIFICA QUE EL DOCUMENTO QUE ANTECEDE FUE TRADUCIDO POR PERSONAL DEL CENTRO PARA LO CUAL DOY FE Y SUSCRIBO


Janneth Adriana Suquinagua Alvarado
SECRETARIA CENTRO DE IDIOMAS



www.ucacue.edu.ec

Cuenca: Av. de las Américas y Tarqui. Telf: 2830751, 2824365, 2826563 Azogues: Campus Universitario "Luis Cordero El Grande", (Frente al Terminal Terrestre).
Telf: 593 (7) 2241 - 613, 2243-444, 2245-205, 2241-587 Cañar: Calle Antonio Ávila Clavijo. Telf: 072235268, 072235870 San Pablo de la Troncal: Cda. Universitaria
km.72 Quinceava Este y Primera Sur Telf: 2424110 Macas: Av. Cap. José Villanueva s/n Telf: 2700393, 2700392

ANEXO 4. NOTA DE TUTOR



Cuenca, 13 de mayo del 2021

Señor Doctor
Mauricio Vázquez Illescas
DECANO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES
Su despacho

De mis Consideraciones

SANCHEZ URGILES WASHINGTON ANDRES, docente de la carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca, en mi calidad de tutor de las estudiantes **VERA FAJARDO PAULA DANIELA** con número de cédula **0105204895**, y **RODAS FLORES MARIA BELEN** con número de cédula **0105783922**, quienes han realizado su trabajo titulado **"REGULACIÓN POR PARTE DE LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE LA SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS CONTRATADOS BAJO LA MODALIDAD OCASIONAL"** debo informar a usted que la mencionada investigación ha sido realizada bajo los parámetros, disposiciones legales y reglamentarias correspondientes al área de Titulación de la Universidad Católica de Cuenca.

De acuerdo al Art. 10 literal C del Reglamento de la Unidad de Titulación de Grado y Programas de Posgrados de la Universidad Católica de Cuenca, previo a la sustentación y defensa el estudiante deberá presentar solicitud para revisión final del trabajo de titulación, dentro de este proceso se le asignaron docentes revisores quienes proporcionaron el criterio de **APROBADO** al antes mencionado Trabajo de Investigación.

Por lo antes expuesto y dando cumplimiento al Reglamento debo de asignar la nota de 40/40 correspondiente a la parte escrita del Trabajo de Titulación, además de emitir mi criterio favorable para que se proceda a la sustentación y defensa del mismo.


Es todo cuanto puedo informar respecto a mis labores como tutor de mentado estudiante.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Washington Andres Sanchez Urgiles'.


DR. WASHINGTON ANDRES SANCHEZ URGILES MGS.
DOCENTE TUTOR

ANEXO 5. AUTORIZACIÓN PUBLICACIÓN REPOSITORIO INSTITUCIONAL


 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</p>	<p>CÓDIGO: F – DB – 30 VERSION: 01 FECHA: 2021-04-15 Página 1 de 1</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------

María Belen Rodas Flores portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0105783922**. **Paula Daniela Vera Fajardo** portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0105204895**. En calidad de autoras y titulares de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación "**REGULACIÓN POR PARTE DE LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE LA SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS CONTRATADOS BAJO LA MODALIDAD OCASIONAL**" de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, **13 de mayo de 2022**

F: 

María Belen Rodas Flores
C.I. **0105783922**

F: 

Paula Daniela Vera Fajardo
C.I. **0105204895**

www.ucacue.edu.ec

ANEXO 6. APROBACIÓN DEL CONSEJO

LA SECRETARIA (E) DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

INFORMA:




Que VERA FAJARDO PAULA DANIELA C.C. 0105204895 y RODAS FLORES MARIA BELEN C.C. 0105783922, de la carrera de DERECHO modalidad Presencial, presentaron su diseño de Trabajo de Investigación con el Título: "REGULACIÓN POR PARTE DE LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE LA SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS CONTRATADOS BAJO LA MODALIDAD OCASIONAL" Tutor: Dr. Washington Andrés Sánchez Urgilez, Mgs, el mismo que fue aprobado en Sesión de Consejo Directivo de fecha **23 de julio de 2021**, previo a la obtención del Título de Abogadas de los Tribunales de Justicia de la República.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad remitiéndome, de ser necesario, a los archivos que reposan a mi cargo.

Cuenca, 13 de mayo de 2022.


ABG. FLOR CASTILLO VILLAVICENCIO



Elaborado por:	Ing. Nancy Molina Rivera	
Revisado por:	Abg. Flor Castillo Villavicencio	
Autorizado por:	Abg. Flor Castillo Villavicencio	

ANEXO 7. ANTEPROYECTO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**"REGULACIÓN POR PARTE DE LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE
LA SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS
CONTRATADOS BAJO LA MODALIDAD OCASIONAL"**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**AUTORAS: PAULA DANIELA VERA FAJARDO
MARIA BELEN RODAS FLORES**

DIRECTOR: DR. WASHINGTON ANDRÉS SÁNCHEZ

**CUENCA - ECUADOR
2021**

TEMA:

Los contratos ocasionales dentro de las instituciones públicas.

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Regulación por parte de la Corte Constitucional sobre la situación jurídica de los funcionarios públicos contratados bajo la modalidad ocasional.

MARCO CONTEXTUAL:

El Ecuador reconoce al trabajo como un derecho, el cual se encuentra garantizado tanto en nuestra constitución, como también en diferentes convenios internacionales. Dentro del país se acoge dos sectores en donde se puede hacer efectivo tal derecho, por un lado, está el sector público, como también el sector privado, ambos sectores tienen normas específicas que regulan el trabajo dentro de los mismos. Cuando se habla del trabajo dentro del sector público, es importante referirse a la “Ley Orgánica De Servicio Público”, norma que se encarga de regular la relación entre el Estado como parte contratante y al servidor público como parte contratada; entendiendo así que el servidor público presta sus servicios lícitos y personales al sector público o, en otras palabras, al Estado.

El mencionado sector reconoce al trabajo como tal en tres modalidades, nombramiento definitivo, nombramiento provisional y contrato ocasional. Tanto el nombramiento definitivo, como provisional están adecuados para aquellas actividades habituales, de la institución y propias de la institución pública etc. Para nombramiento definitivo y por ende ingresar a la carrera administrativa, se necesita ser el ganador de un concurso de méritos y oposición. El nombramiento provisional está orientado a ocupar determinados puestos, por ejemplo, aquellos que están dentro de una escala jerárquica superior, por un tiempo

determinado de igual manera, que de igual manera no genera ninguna especie de estabilidad laboral. En caso del contrato ocasional, se entiende que solo puede darse para actividades no habituales dentro del sector público, como también para atender todas esas necesidades requeridas por parte de las instituciones públicas fuera del alcance de la órbita de acción de la institución. Es importante recordar también que, la persona que quiera prestar sus servicios al sector público no debe encontrarse en ninguna de los impedimentos que la ley prohíbe para ejercer un cargo público.

El contrato de servicios ocasionales y nombramiento provisional a diferencia del nombramiento definitivo, no genera una estabilidad laboral, pues su obtención no fue mediante concurso de méritos y oposición conforme lo prevé el art 228 de la Constitución de la República, ya que el mismo solo puede durar por un periodo de 12 meses, pues se entiende que estas figuras contractuales están orientadas para atender necesidades emergentes de la institución pública y específicamente en el caso de los ocasionales podrán perdurar en el tiempo hasta un máximo de 12 meses, renovables por un periodo adicional. Ahora bien, es de conocimiento público, que desde hace unos cuantos años atrás, esta figura contractual ha sido desnaturalizada, es decir, que no solo se utiliza para actividades no habituales, sino también para actividades habituales del Estado que necesitan un funcionario público con nombramiento definitivo.

Si bien la Ley Orgánica De Servicio Público, establece la posibilidad de renovar un contrato de servicios ocasionales por un año, la administración pública ha decidido arbitrariamente sobrepasar este tiempo y además para aquellas actividades que necesitan de la victoria de un concurso de oposición y méritos y posterior a esto un nombramiento sea

definitivo, generando así una incertidumbre, en aquellos servidores que no saben cuánto más podrán permanecer en sus puestos de trabajo.

Con respecto a todo lo anteriormente mencionado, la presente investigación se centrará en analizar el abuso de esta figura contractual, es decir, el abuso del contrato de servicios ocasionales cuando el mismo es utilizado para actividades que no son de su naturaleza, es decir para actividades habituales de una institución pública, como también el abuso de la norma por parte de la administración pública al generar tal inestabilidad laboral dentro la modalidad contractual objeto de la presente investigación.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

¿Existe precarización laboral de la relación contractual en las instituciones públicas al contratar mediante contrato ocasional a funcionarios públicos para labores habituales de la institución?

ÁREA U OBJETO DE ESTUDIO:

La presente investigación se motiva en la desnaturalización de la modalidad ocasional como figura contractual en las instituciones públicas, al ser utilizada para labores habituales dentro de las mismas, además superando el tiempo permitido por la Ley Orgánica De Servicio Público y su reglamento y la cantidad de servidores que la mencionada ley permite bajo esta figura contractual, lo cual constituye un abuso del derecho que genera inestabilidad en el servidor público, violentando una garantía constitucional, como lo es la seguridad jurídica.

CAMPO DE ACCIÓN:

- Constitución De La Republica Del Ecuador.

- Ley Orgánica De Servicio Público.
- Doctrina y Jurisprudencia.
- Reglamento de la Ley Orgánica De Servicio Publico

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE LA CARRERA

Derechos humanos y pluralismo jurídico.

OBJETIVO GENERAL:

Analizar el desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional en lo que respecta a los funcionarios públicos contratados bajo la modalidad ocasional, en lo concerniente a su estabilidad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Estudiar el alcance contractual de la modalidad ocasional en la LOSEP y su Reglamento.
- Analizar los pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre los servidores públicos con contrato ocasional frente a su estabilidad.
- Elaborar una propuesta legal Sobre el tratamiento de los servidores públicos contratados mediante la figura ocasional tanto en la LOSEP, como en su Reglamento.

TIPO DE INVESTIGACION:

El presente trabajo se realizará mediante un enfoque cualitativo, pues mediante este tipo enfoque, se analizará información verídica, para lo cual se deberá utilizar el uso del estudio e interpretación de aquella información basada en fallos

Constitucionales emitidos por la Corte Constitucional, llegando así a describir el objeto del presente trabajo investigativo, que es la regulación de la mala práctica de las instituciones públicas en donde se practica el abuso de la modalidad contractual ocasional.

Además, se hará uso del enfoque de tipo explicativo ya que el presente proyecto pretende obtener información verídica no sobrecargada, que permitirá hacer un estudio profundo del porque la administración pública abusa de los servidores públicos al contratarlos bajo la modalidad ocasional para labores habituales de la institución y por otro lado se deberá explorar todas las variables, para que se pueda diseñar teorías de solución referente al tema del presente proyecto investigativo.

MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL:

Según la UNICEF (2015) , los derechos son aquellas normas que están destinadas a proteger o dar dignidad al ser humano como tal, pero también es una norma que rige la conducta entre los mismos y el órgano que los controla, el Estado. Las personas al tener derechos están obligados a respetar también los derechos de los demás, es decir que ni el Estado como órgano al poder o los individuos que pertenecen a él pueden ejercer ninguna acción destinada a vulnerar o dañar los derechos de los demás. En este sentido, también se puede mencionar a Suarez (1918), en donde resalta que, los derechos están vinculados con la justicia social y el bien común, en teoría, lo que el hombre desea conseguir a través de los derechos es un status de orden, en el cual deben estar incluido la paz y la justicia como tal, por consiguiente, obtener un desarrollo de vida en el cual se dote de bienes materiales, como también inmateriales para conseguir felicidad y conservar su naturaleza humana.

Con respecto al tema de interés, es necesario que se empiece hablando sobre el derecho al trabajo. Según, la Constitución de la República del Ecuador (2008), reconoce y garantiza al trabajo en todas sus modalidades, tal y como lo describe en su art 325, además, el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, considera al término “trabajo” como el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza (RAE, 2021). Así como también, Urbina (2016), considera al derecho del trabajo como las normas que dignifican y protegen a aquellos que viven de sus esfuerzos tanto materiales como intelectuales que tienen como objetivo socializar la vida humana. El trabajo debe ser una fuente de realización personal, esto da a entender que el Ecuador reconoce al trabajo en cualquiera de sus formas, por ende, se entiende que el Estado como tal tiene una obligación jurídica de brindar estabilidad a todas las personas que pretenden conseguir la realización antes mencionada, como también una base de economía para obtener una vida digna. (Velaña, 2019).

En un sentido muy amplio el derecho al trabajo se lo conoce como un derecho fundamental; sea subordinado o no, independiente, desde casa o dentro de asociaciones, debe significar libertad humana (León, 2014). El derecho al trabajo está íntimamente relacionado al principio de estabilidad laboral. Este principio busca proteger la parte medular o la parte débil de la relación contractual laboral, logrando así que dentro de la misma exista un trato justo y equitativo entre las partes. El autor Mario Pasco sostiene que la estabilidad laboral es una garantía de continuidad o permanencia del vínculo laboral, siempre y cuando permanezca esa causa que le dio origen y no exista una causa legal para su extinción (Cosmopolis, 2015). Tal y como se ha mencionado con anterioridad, la estabilidad está relacionada con los términos “vida digna”, que el país ha buscado proteger y garantizar desde la creación de la Constitución de la República del Ecuador en el año 2008. Desde ese punto de vista, se

entiende que la estabilidad laboral permitirá satisfacer intereses personales, como también de aquellos de los cuales tienen responsabilidad, es decir la familia como tal. Algo que ha llamado mucho la atención, en un sentido general, es la importancia que le debemos dar a los principios como tal, en un sentido en el cual vayan por encima de las reglas legales y que brinden la garantía del derecho como tal (Arturo, 2013).

Jorge Vásquez, autor ecuatoriano reconocido, tiene una percepción diferente sobre lo que significa la estabilidad laboral como tal, hay dos elementos importantes dentro de lo que significa la estabilidad laboral, el tiempo de duración del contrato y la vulneración del derecho como tal, Vásquez menciona:

Es el derecho del trabajador de conservar su empleo en tanto no haya una justa causa para despedirlo, la condición del contrato de trabajo por tiempo indefinido, pone a los trabajadores contratados, en incertidumbre, ya que, por ser un trabajo por tiempo indefinido, no se sabe hasta cuando pueden tener una estabilidad laboral. (Lopez, 2017, p. 25).

Otra definición válida, y de gran importancia, es la de Miguel Mariengoff, reconocido tratadista que habla sobre el derecho laboral en varias de sus obras, el mencionado tratadista explica que la estabilidad laboral significa lo siguiente: “Es el derecho a no ser privado o separado del empleo o cargo, privación o separación que se concretan en la “cesantía” del funcionario o empleado” (Marienhoff, 1998, p. 40). En este sentido, el famoso autor explica que es fundamental que exista estabilidad laboral para las y los servidores públicos.

Después de que se ha mencionado sobre el derecho al trabajo y todo lo que significa como tal, es importante recordar que la presente investigación está destinada a reconocer la

vulneración del derecho al trabajo dentro del sector público como tal, entonces es necesario hacer mención de la norma que regula el sector público, por ende, a los servidores públicos. El artículo número 4 de la Ley Orgánica De Seguridad Social, específicamente habla sobre las y los servidores públicos, el artículo menciona que son aquellos que prestan sus servicios lícitos y personales o ejerzan alguna función dentro del sector público (Ley Organica de Servicio Publico, 2010); el autor Leonardo Rodríguez Arango en su texto “El Verdadero Significado De Servidor Público” menciona que “es un género que comprende diferentes especies, cuáles son los miembros de las corporaciones públicas, los empleados públicos y los trabajadores oficiales” (Arango, 2012, p. 175).

Un trabajador del sector público, el tratadista italiano Orlando, manifiesta que el empleado público es: “El que tiene la obligación de presta su mano de obra al estado, mediante una retribución con cargo al presupuesto, haciendo del servicio su profesión, dedicando a ella permanentemente su actividad física e intelectual para obtenerlos medios de subsistencia económica” (Lopez, 2017, pág. 34).

En relación a lo citado anteriormente, es importante comprender que al tener el empleado público una obligación para con el Estado, de la misma manera el estado tiene obligación con el mismo, obligación que se convierte en generar una estabilidad para la persona que presta sus servicios al estado. Si se habla de estabilidad, se debe tomar en cuenta que la misma debe estar reflejada en una remuneración que proporcione una vida digna tanto para el trabajador como para las personas que tiene a su cargo.

Dentro del Ecuador se encuentran presentes tres distintas formas de contratación para el sector público, las cuales se dividen en permanente, provisional y el ocasional; teniéndose por entendido que estas tres modalidades garantizaran al trabajador estabilidad, cada una,

pero de diferente manera, además del periodo de duración del mismo. Si bien dentro de las dos primeras modalidades se genera una estabilidad laboral distinta, el problema radica en la modalidad ocasional, ya que de una manera expresa y se manifiesta la incapacidad de generación de estabilidad laboral en la Ley Orgánica De Servicio Público (Ley Organica de Servicio Publico, 2010). Por tanto, esta norma regula el trabajo dentro del sector público, precisamente en su artículo 58 al manifestar que esta modalidad contractual solo sirve para la satisfacción de intereses institucionales, pero también se habla sobre que existe una excepción para que esta modalidad pueda funcionar, la necesidad institucional (Flores, 2015), además de manifestar en su inciso sexto que de ninguna manera se puede generar una estabilidad laboral para el trabajador. Al hablar de estabilidad, dentro de nuestra legislación, el nombramiento definitivo, es la única forma por la cual se consigue estabilidad laboral dentro del sector público. Según el art. 17 de la LOSEP, “la manera de llegar a tener un nombramiento definitivo es presentarse a un concurso de méritos y oposición y obtener la victoria del mismo” (Ley Orgánica de Servicio Publico, 2010, pág. 50).

El famoso tratadista, Agustín Gordillo, explica lo que vendría a ser un contrato como tal, Gordillo manifiesta que existe un contrato cuando dos o más individuos:

Una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos, en donde no puede negarse al acuerdo de voluntades entre la administración y su agente, respecto de sus derechos y deberes recíprocos, la naturaleza de contrato. Desde luego, se tratará de un contrato administrativo, en el que por consecuencia encontraremos aspectos tales como la mutabilidad del contrato (la administración tiene atribuciones para variar, dentro de ciertos límites, la forma de las prestaciones o el régimen de la función (Gordillo, 2013, p. 56).

La presente investigación tiene como objetivo analizar el abuso que ejerce la administración pública sobre los funcionarios públicos contratados bajo la modalidad ocasional, es por eso que es necesario hablar un poco de lo que significa en si el abuso del derecho como tal. Los términos en mención hacen referencia a la mala fe dentro de un acto procesal, como también no procesal, lo cual causara un perjuicio o afectación en la persona a la cual se le está vulnerando sus derechos. En contexto, se debe entender que el abuso del derecho como tal es ir más allá de lo que está permitido de una manera moral como también legal, es decir prácticamente salir de los parámetros de la justicia como tal (Torres, 2015). Así también, se habla acerca de la vulneración de los derechos procesales del afectado. En otras palabras, el abuso del derecho puede ser identificado como aquella famosa frase del doctrinario Planiol, el cual menciona lo siguiente:

El derecho cesa donde el abuso comienza y no puede haber uno abusivo de un derecho por la razón irrefutable de que un mismo acto no puede ser a la vez conforme y contrario al derecho. Puede haber abuso en la conducta de los hombres, pero ello no ocurre cuando ejercen sus derechos sino cuando los exceden; el hombre abusa de las cosas, pero no abusa de los derechos (Gutiérrez, 1980, p. 36).

En este sentido, se puede decir que el abuso de derecho es aquella falta de represión a aquellas actividades destinadas a limitar el libre ejercicio de los derechos inherentes a las personas, de otro modo también se podría decir que se considera un abuso del derecho, aquellas conductas que buscar esconderse tras un velo normativo, lo cual de cierto modo las haría ver legalmente aceptables, como es el caso del contrato ocasional del cual la administración pública hace un mal uso.

Ahora bien, es necesario hablar un poco sobre el rol que debería cumplir el Estado en relación a la seguridad jurídica que debe garantizar a todos aquellos a quienes se les ha

vulnerado de gran manera sus derechos al haber estado contratados bajo la modalidad contractual en mención. En un sentido amplio se podría señalar que la seguridad jurídica vela por que se dé un buen cumplimiento y aplicación del ordenamiento jurídico, para así conseguir paz social y estabilidad en un ámbito político, económico y social (Rosero, 2003).

Varios autores famosos como Hobbes, Rousseau y Kant, concuerdan y consideran que el “Estado” como tal, ha pasado de ser una total incertidumbre para la justicia y el derecho, para ser “seguridad” para aquellos que conforman la sociedad como tal. En este sentido, se puede entender que los individuos pertenecientes a un estado han aceptado el cambio a través de un pacto, el cual significa que entienden el alcance de sus actos y que, bajo un principio de legalidad, podrían sufrir consecuencias por los mismos (Marin, 2012).

HIPÓTESIS

Existe vulneración de los derechos de los servidores públicos al desnaturalizar la figura contractual ocasional al desarrollar actividades habituales de la institución pública.

MÉTODO A UTILIZARSE

El presente trabajo de investigación se desarrollará mediante los métodos deductivo y analítico. Deductivo e inductivo, ya que se utilizará la técnica de revisión y recolección de datos bibliográficos como la Constitución De La República, La Ley Orgánica De Servicio Público, El Reglamento a la Ley Orgánica De Servicio Público y jurisprudencia de la Corte Constitucional acerca del tema medular, como también en evidencias repetitivas sobre la problemática principal del presente proyecto de investigación. La recolección de dichos datos hará que se pueda explicar de mejor manera la presencia del abuso por parte de la

administración pública hacia los servidores públicos contratados bajo la modalidad ocasional.

Por otra parte, se utilizara el método analítico sintético, ya que se estudiará la problemática de una manera profunda, es decir existirá una investigación de la parte medular, el eje principal del problema, para así posteriormente se logre plantear una solución al mismo, es decir, plantear la manera específica en la cual la administración pública deje de lado el abuso del derecho como tal y que los servidores públicos puedan ejercer su trabajo de manera eficiente sin un velo normativo que vulnere sus derechos al estar contratados bajo la modalidad ocasional.

POBLACIÓN Y MUESTRA

La naturaleza de la presente investigación no aplica para el uso de este punto ya que el tipo de investigación es cualitativa

CRONOGRAMA DE TAREAS

ACTIVIDADES/CALENDARIO	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6
REVISION Y SELECCIÓN DE LA INFORMACION BIBLIOGRAFICA DE LAS TEORIAS Y CONCEPTOS	X					
ELABORACION DE LA FUNDAMENTACION TEORICA		X				


ELABORACION DE LOS INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE INFORMACION			X			
VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACION			X			
APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS Y RECOLECCION DE INFORMACION				X		
PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE INFORMACION				X		
ELABORACION DEL INFORME DIAGNOSTICO DE LA INVESTIGACION				X		
CONTRATACION CON LAS TEORIAS, ELABORACION DE PROPUESTAS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES					X	
ELABORACION DEL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACION					X	
PRESENTACION DEL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACION						X
SUSTENTACION INDIVIDUAL ANTE UN TRIBUNAL DE GRADO						X

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arango, L. R. (2012). Obtenido de <file:///C:/Users/Leonovo/Downloads/Dialnet-ElVerdaderoConceptoDeServidorPublico-4133620.pdf>
- Arturo, L. A. (2013). El Derecho Internacional de los Derechos Humanos como fuente principal del Derecho Colombiano. *FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS*, 239-272. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfdcp/v43n118/v43n118a08.pdf>
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR* . (20 de octubre de 2008).
- Cosmopolis, M. P. (2015). *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*. Obtenido de ADAPT: [file:///C:/Users/Leonovo/Downloads/272-581-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Leonovo/Downloads/272-581-1-PB%20(1).pdf)
- Flores, S. A. (2015). *Impacto de la modalidad de contratación: servicios ocasionales, en las instituciones del Sector Público. Caso SETEC*. Quito: Repositorio UASB. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4724/1/T1741-MDTH-Calderon-Impacto.pdf>
- Gordillo, A. (2013). *Tratado de Derecho Administrativo y Obras Selectas*. Buenos Aires: Fundación de Derecho Administrativo. Obtenido de https://www.gordillo.com/pdf_tomo1/tomo1.pdf
- Gutiérrez, E. G. (1980). EL ABUSO DEL DERECHO. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 27-34. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=10980>
- León, F. R. (2014). La justicia laboral como elemento esencial del trabajo decente en Colombia. *Verba Iuris*, 165-182. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/33/30>
- LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO*. (6 de octubre de 2010). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAB.pdf
- Lopez, J. V. (2017). *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Cevallos Editorial Juridica. Marienhoff, M. S. (1998). *TRATADO DE DERECHO ADMINISTRATIVO*. Buenos Aires: La Ley. Obtenido de http://msmaldonadoabogados.com/images/Lectura-3-marienhoff-TRATADO_DE_DERECHO_ADMINISTRATIVO_Tomo_I-2.pdf
- MARÍN, C. A. (2012). EL CONCEPTO DE SEGURIDAD JURÍDICA. *Juridicas*, 70-90. Obtenido de

- [http://190.15.17.25/juridicas/downloads/Juridicas9\(2\)_6.pdf](http://190.15.17.25/juridicas/downloads/Juridicas9(2)_6.pdf)
- RAE. (2021). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/trabajo?m=form>
- Rosero Rivas, A. M. (2003). *La seguridad jurídica en el Ecuador. Contribución de la Procuraduría General del Estado*. Quito: IAEN. Obtenido de <https://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/249>
- Suarez, F. (1918). *Tratado De Leyes y De Dios Legislador*. Madrid: Hijos de Reus. Obtenido de <http://www.larramendi.es/es/consulta/registro.do?id=5330>
- Torres, J. I. (11 de junio de 2015). *Derecho Ecuador*. Obtenido de <https://www.derechoecuador.com/-teoria-del-abuso-del-derecho>
- UNICEF. (2015). *UNICEF*. Obtenido de <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>
- Urbina, A. (2016). *DERECHO DEL TRABAJO*. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/7.pdf>
- Velaña-Bayas, B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Boletín de Coyuntura*, 20-2

**FIRMAS DEL TUTOR Y RESPONSABLE DE LA INVESTIGACION QUE APRUEBE
EL DISEÑO**



María Belén Rodas Flores
Investigador



Paula Daniela Vera Fajardo
Investigador



Dr. Washington Andrés Sánchez Urgilés Mgs
Tutor



Dra. Paola Priscila Vallejo Cárdenas
RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN.
Carrera de Derecho

ANEXO 8. ESTRUCTURA ORGÁNICA



ORGANIGRAMA DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA

ESTRUCTURA ORGÁNICA

